

Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

Amelia Tifani¹, Nalom Siagian², Natalia E.T. Sihombing³

^{1,2,3} Universitas HKBP Nommensen

Alamat Surat

Email: 1ammelitifani@gmail.com, 2nalom.siagian@uhn.ac.id, 3natalia.sihombing@uhn.ac.id

Article History:

Diajukan: 8 November 2023; Direvisi: 7 Desember 2023; Accepted: 20 Desember 2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif asosiatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebesar 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel insentif (X1) lebih besar dibanding dengan nilai t tabel ($3,044 > 2,002$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) lebih besar dibanding dengan nilai t tabel ($3,895 > 2,002$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Secara simultan nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel ($14,911 > 3,16$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,343 yang artinya variabel insentif dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 34,3% sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci: Insentif, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of incentives and work motivation on the performance of employees PT. Toba Pulp Lestari, Parmonangan District. The method used is an associative quantitative method and data collection techniques using a questionnaire with a sample of 60 respondents. The data analysis methods used are instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing with the help of SPSS 23. The research results show that incentives and work motivation have a significant effect on the performance of employees PT. Toba Pulp Lestari, Parmonangan District. This is indicated by the calculated t value of the incentive variable (X1) being greater than the t table value ($3.044 > 2.002$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. The calculated t value of the motivation variable (X2) is greater than the t table value ($3.895 > 2.002$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. Simultaneously, the calculated F value is greater than the table F value ($14.911 > 3.16$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. The coefficient of determination value obtained was 0.343, which means that incentive and motivation variables can explain employee performance variables by 34.3%, while the remaining 65.7% is influenced by other variables outside of the variables of this research.

Keyword : Incentives, Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan faktor pendorongan atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau proses yang dapat dilakukan untuk menggerakkan seseorang (karyawan) agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai.

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas pencapaiannya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan atau penurunan jabatan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama.

Pada prinsipnya, masalah kinerja karyawan berhubungan dengan terpenuhi 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 insentif.

PT. Toba Pulp Lestari, Tbk (“Perseroan”) didirikan dalam rangka Undang – Undang Penanaman Modal Dalam Negeri No. 6 tahun 1968. Undang – Undang No. 12 tahun 1970 berdasarkan akta No. 329 tanggal 26 April 1983 dari Misahardi Wilamarta, SH, notaris di Jakarta. PT. Toba Pulp Lestari, Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan pulp atau bubur kertas. Produk yang dihasilkan oleh PT. Toba Pulp Lestari, Tbk adalah Pulp dengan bahan baku Eucalyptus yang merupakan hasil hutan tanaman industri yang membutuhkan waktu tumbuh sekitar 4 – 5 tahun. PT.Toba Pulp Lestari, Tbk yang berlokasi di desa Simumbal, Kecamatan Parmonangan, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara, merupakan salah satu industri strategis penghasil devisa diantara 5.935 unit pabrik sejenis yang terdapat di dunia dengan kapasitas produksi terpasang 210.459.000 ton Pulp per tahun. Dari total produksi tersebut, sekitar 70% diekspor ke mancanegara, sisanya 30% untuk kebutuhan pasar domestik.

Bentuk insentif yang diberikan PT. Toba Pulp Lestari yang diberikan kepada karyawan tetap dan juga karyawan tidak tetap adalah tunjangan dan juga upah atau premi yang diberikan sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku, yaitu:

1. Standar pada karyawan tetap yang memiliki target atau basis per bulannya mencapai kurang lebih 1 ton, jika melewati basis tersebut karyawan PT. Toba Pulp Lestari berhak mendapatkan upah atau premi yang bayarannya akan dikalikan sesuai jumlah yang melebihi basis yang sudah ditentukan perusahaan. Selain itu, diberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan tetap dalam bentuk tunjangan yang meliputi tunjangan anak dan isteri/suami (bagi yang sudah menikah) fasilitas disediakan tempat tinggal perumahan yang layak huni bagi karyawan yang berdomisili di

luar Tapanuli Utara, asuransi jiwa, berupa BPJS, asuransi kesehatan berupa Margie Andalan, perawatan kesehatan seperti klinik di mill dan setiap sektor, perawatan kesehatan, cuti melahirkan, persiapan masa pensiun, cuti saudara kandung menikah, dan tunjangan kesejahteraan lainnya (menikah, meninggal, dan melahirkan) yang berlaku di seluruh areal operasional PT. Toba Pulp Lestari.

2. Insentif yang diberikan kepada karyawan tidak tetap yang sifatnya melebihi dari jam kerja yang sudah diatur oleh perusahaan (8 jam/hari) atau lembur akan mendapatkan premi yang bayarannya akan dikalikan sesuai dengan tingkat. Selain itu juga yaitu, fasilitas disediakan tempat tinggal perumahan yang layak huni bagi karyawan yang berdomisili di luar Tapanuli Utara dan asuransi jiwa, berupa BPJS, asuransi kesehatan berupa Margie Andalan, perawatan kesehatan seperti klinik di mill dan setiap sektor, perawatan kesehatan.

Adapun pemberian premi dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Premi yang Diberikan Karyawan Per Desember 2023

No	Premi	Karyawan	Presentase
1	1.000.000 – 2.000.000	80	56 %
2	2.000.000 – 3.000.000	20	12 %
3	3.000.000 – 4.000.000	20	12 %
4	4.000.000 – 5.000.000	8	5 %
5	5.000.000 – 6.000.000	10	8 %
6	6.000.000 – 7.000.000	7	5 %
7	7.000.000 – 8.000.000	4	1 %
8	8.000.000 – 9.000.000	1	1 %
Jumlah		150	100 %

Sumber : Data yang diolah dari PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

Pembagian insentif diberikan sesuai dengan jabatan dibagikan secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Toba Pulp Lestari. Berdasarkan hasil tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan premi terendah sebanyak 80 orang dan karyawan yang mendapatkan premi tertinggi hanya ada 1 orang. Insentif yang diberikan oleh PT. Toba Pulp Lestari diharapkan dapat memberikan energi positif untuk karyawan yang bekerja, dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan oleh PT. Toba Pulp Lestari.

PT. Toba Pulp Lestari memberikan promosi dan penghargaan berdasarkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia, secara adil dan transparan. Motivasi karyawan dapat kita lihat dari ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan PT. Toba Pulp Lestari dalam bekerja. Salah satunya pelanggaran yang sering dilakukan karyawan terhadap peraturan perusahaan adalah mengenai tingkat kehadiran karyawan di kantor. Kenyataan yang terdapat dilapangan masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor, karyawan tersebut juga sering menunda – nunda pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan PT. Toba Pulp Lestari tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak

efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

1.1 TINJAUAN PUSTAKA

a. Insentif

Insentif menurut Terry dalam Suwatno (2001:234), insentif merupakan “suatu yang mempengaruhi minat bekerja”. Menurut Mangkunegara dalam Sihombing dkk (2015:117) insentif merupakan “suatu penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Menurut Sarwoto dalam Yusuf dan Adam (2017:85), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

a. Insentif dalam bentuk uang

1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa pesen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi – bagi antara pihak yang menerima bonus.

2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

Profil Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam – macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

3) Kompensasi yang ditanggihkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

- Pensiun

Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial antara lain :

- Pembuatan rumah dinas
- Pengobatan secara Cuma – Cuma
- Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- Biaya pindah

- Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- Dan lain – lain.

2. Insentif Non Material

Menurut Sarwoto, dalam Suwatno (2011:235) mengemukakan bahwa insentif non material adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya”. Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi didepan umum maupun secara pribadi
- e. Ucapan teimakasih secara formal maupun informal
- f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- h. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan
- i. Dan lain – lain

b. Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan “bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan” (Hasibuan dalam Sutrisno, 2017:110). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2017:116).

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Keinginan unruk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah:

- Kondisi lingkungan kerja
- Kompensasi yang memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab

c. Kinerja Karyawan

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.

Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107-108):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan

serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2. METODE PENELITIAN

Dalam menyelenggarakan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang yang merupakan karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka ukuran sampel yang diperoleh, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel (n) yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden untuk mewakili populasi yang ada.

3. HASIL dan PEMBAHASAN

3.1. HASIL

a. Uji Validitas Variabel Insentif (X₁)

Hasil uji validitas variabel insentif (X₁) diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Insentif (X1)

Insentif (X1)					
Item Pernyataan	Taraf Kesalahan	r Tabel	Sig	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,05	0,2542	0,000	0,259	Valid
X1.2	0,05	0,2542	0,000	0,483	Valid
X1.3	0,05	0,2542	0,000	0,545	Valid
X1.4	0,05	0,2542	0,000	0,453	Valid
X1.5	0,05	0,2542	0,000	0,669	Valid
X1.6	0,05	0,2542	0,000	0,414	Valid
X1.7	0,05	0,2542	0,000	0,582	Valid
X1.8	0,05	0,2542	0,000	0,473	Valid
X1.9	0,05	0,2542	0,000	0,450	Valid
X1.10	0,05	0,2542	0,000	0,513	Valid
X1.11	0,05	0,2542	0,000	0,696	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 2, $n = 60$, $df = 60 - 2 = 58$ dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) maka diperoleh nilai r tabel = 0,2542. 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 (X1) adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X2) diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi (X2)

Motivasi (X2)					
Item Pernyataan	Taraf Kesalahan	r Tabel	Sig	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,05	0,2542	0,000	0,731	Valid
X2.2	0,05	0,2542	0,000	0,511	Valid
X2.3	0,05	0,2542	0,000	0,513	Valid
X2.4	0,05	0,2542	0,000	0,743	Valid
X2.5	0,05	0,2542	0,000	0,630	Valid
X2.6	0,05	0,2542	0,000	0,634	Valid
X2.7	0,05	0,2542	0,000	0,632	Valid
X2.8	0,05	0,2542	0,000	0,543	Valid
X2.9	0,05	0,2542	0,000	0,667	Valid
X2.10	0,05	0,2542	0,000	0,533	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5, $n = 60$, $df = 60 - 2 = 58$ dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) maka diperoleh nilai r tabel = 0,2542. 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 (X2) adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X3)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 4 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	0,2542	0,000	0,555	Valid
Y.2	0,05	0,2542	0,000	0,304	Valid
Y.3	0,05	0,2542	0,000	0,429	Valid
Y.4	0,05	0,2542	0,000	0,680	Valid
Y.5	0,05	0,2542	0,000	0,437	Valid
Y.6	0,05	0,2542	0,000	0,502	Valid
Y.7	0,05	0,2542	0,000	0,577	Valid
Y.8	0,05	0,2542	0,000	0,569	Valid
Y.9	0,05	0,2542	0,000	0,363	Valid
Y.10	0,05	0,2542	0,000	0,582	Valid
Y.11	0,05	0,2542	0,000	0,322	Valid
Y.12	0,05	0,2542	0,000	0,636	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7, $n = 60$, $df = 60 - 2 = 58$ dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) maka diperoleh nilai r tabel = 0,2542. 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.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengidentifikasi tingkat konsisten 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	0,908	11	Reliabel
X ₂	0,934	10	Reliabel
Y	0,861	12	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat dari hasil nilai Alpha Cronbach X₁ (0,908), X₂ (0,934), dan Y (0,861) $> 0,60$ yang artinya instrumen kuesioner dinyatakan reliabel

e. 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 23. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

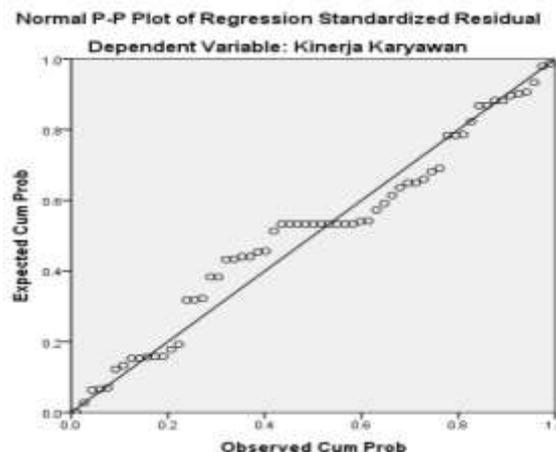
Tabel 6. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78033179
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.080
	Negative	-.120
Test Statistic	.120	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.317 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh hasil signifikan sebesar $0,317 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Pengujian ini juga dilakukan dengan memeriksa sebaran data (titik data) pada garis diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residua. Keputusan diambil berdasarkan:

- Jika data (titik-titik data) tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, atau jika grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data (titik-titik data) tersebar jauh atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



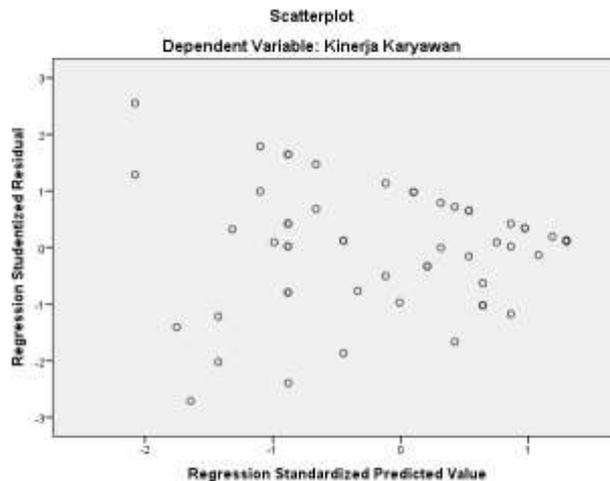
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwasannya Normal P-P Plot menunjukkan titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, artinya data antara variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel insentif (X₁) dan motivasi (X₂)

memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas

f. 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 2:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 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.

g. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	.966	1.035
Motivasi	.966	1.035

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Tolerance variabel insentif (X_1) sebesar 0,966 dan motivasi (X_2) sebesar 0,966. Maka kedua nilai variabel $0,966 > 0,10$. Diketahui nilai VIF variabel insentif (X_1) sebesar 1,035 dan motivasi (X_2) sebesar 1,035. Maka kedua nilai variabel $1,035 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

h. Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.009	4.781		6.695	.000
Insentif	.244	.080	.332	3.044	.004
Motivasi	.284	.073	.425	3.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 32,009 + 0,244 X_1 + 0,284 X_2$$

Pada persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan, yaitu:

1. Pada koefisien konstanta sebesar 36,790 yang berarti jika variabel independen insentif (X_1) dan motivasi (X_2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan konstanta sebesar 36,790.
2. Nilai koefisien regresi insentif (X_1) sebesar 0,244 yang berarti setiap kenaikan variabel (X_1) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,244. 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 .

Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,284 yang berarti setiap kenaikan variabel (X_2) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,284. Nilai variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X_2 , maka semakin tinggi nilai variabel Y .

i. Uji Parsial (uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.009	4.781		6.695	.000		
Insentif	.244	.080	.332	3.044	.004	.966	1.035
Motivasi	.284	.073	.425	3.895	.000	.966	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) pada Insentif (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, maka diperoleh nilai t hitung variabel insentif (X_1) sebesar 3,044 dimana nilai tersebut > t tabel yaitu sebesar 2,002. Nilai t tabel diperoleh dari df ($n - k = 60 - 3 = 57$) dan α ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) dan t tabel sebesar 2,002. 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. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) pada Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, maka diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X₂) sebesar 3,895 dimana nilai tersebut > t tabel yaitu sebesar 2,002. Nilai t tabel diperoleh dari df ($n - k = 60 - 3 = 57$) dan α ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) dan t tabel sebesar 2,002. Dan nilai signifikansi variabel motivasi (X₂) adalah $0,00 < 0,05$. Maka H₀ ditolak H₁ diterima artinya, motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.

j. Uji Simultan (uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	225.787	2	112.893	14.911	.000 ^b
Residual	431.547	57	7.571		
Total	657.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian dari uji simultan (Uji F) diperoleh hasil F hitung sebesar 14,911 dimana nilai tersebut > F tabel yaitu sebesar 3,16. Nilai F tabel diperoleh dari df1 / N1 ($k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan df2 / N2 ($n - k = 60 - 3 = 57$) dengan nilai $\alpha = 5\%$ dan F tabel sebesar 3,16. Dengan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Maka H₀ ditolak H₁ diterima, artinya insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.

k. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.320	2.752

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 23 (2024)

4. PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh Insentif (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Insentif (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS 23 dalam uji t yang didapatkan nilai t hitung 3,044 > t tabel 2,002 dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.

Sehingga H_0 ditolak 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 Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan” oleh Yolanda Putri menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

4.2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS 23 dalam uji t yang didapatkan nilai t hitung $3,895 > t$ tabel $2,002$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak 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 Pada PT. Calimbramed Jakarta Selatan” oleh Aidil Amin Effendy & Armina Fadhillah menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Calimbramed Jakarta Selatan.

4.3. Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Insentif (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS 23 dalam Uji F menunjukkan hasil F hitung $14,911 > F$ tabel $3,16$.

Sementara hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square yaitu sebesar $0,343$, artinya insentif dan motivasi berpengaruh sebesar $34,3\%$ sedangkan sisanya $65,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan” maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: variabel insentif (X_1) nilai t hitung $> t$ tabel ($3,044 > 2,002$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Variabel motivasi (X_2) nilai t hitung $> t$ tabel ($3,895 > 2,002$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai R^2 sebesar $0,343$ (34%) yang mendekati nilai 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya:

- a. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.
- b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.
- c. Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Arifin, S. Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). “Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”, *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Bintoro, Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava

Media

- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). "Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Darmastuti, A. P. and I. (2016). "Analisis Kinerja Karyawan pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan", 15(2), 1–23.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed, Jakarta Selatan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, ISSN (print)*, 2598-9545.
- Ernawati, E (2023). "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Cabang Cibitung".
- Halim, A., & Asriana, A. (2022). "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju", *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 40-48.
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 104-118.
- Hasibuan, Malayu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XXI, PT Jakarta: Bumi Aksara
- Manurung, A. H., Manurung, A., Manurung, H., & Manurung, J. S. (2022). "Sejahterahkan Masyarakat Toba: PT TOBA PULP LESTARI Tbk MAU KEMANA?".
- Martono, Nanang, (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunde*, Edisi Revisi 2, Cetakan V, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Noor, Juliansyah, (2011). *Metodologi Penelitian*, Edisi Pertama, Cetakan V, Jakarta: Pranadamedia Group.
- Safitri, Y. (2018). "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan ", (Doctoral dissertation).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto dan Arie Hadaningsih Syuhada, (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian Nalom, (2021), *STATISTIKA DASAR: KONSEPTUALISASI DAN APLIKASI*, Cetakan pertama, Surakarta: CV Kultura Digital
- Sihombing, Sarinah dkk, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bogor: In Media
- Simanjuntak, J. O. (2022). "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen, Medan
- Sitompul, B. G., & Rinawati, D. I. (2019). "Analisis Overall Equipment Effectiveness (Oee) Pada Mesin Digester Dan Pendekatan 5 Whys Untuk Perbaikan Pada Pt Toba Pulp Lestari, Tbk.(Studi Kasus: PT Toba Pulp Lestari, Tbk.)". *Industrial Engineering Online Journal*, 8(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan IV, Prenada Jakarta: Media Group
- Tannady, Hendy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan I, Yogyakarta: Expert