

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Annisa Pratiwi

Universitas Muhammadiyah Palopo

annisapratiiiwi@gmail.com

Haedar

Universitas Muhammadiyah Palopo

haedar@umpalopo.ac.id

Sari Ratna Dewi

Universitas Muhammadiyah Palopo

sariratnadewi@umpalopo.ac.id

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan tempat penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di tempat penelitian sebanyak 32 responden. Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu juga dengan semakin termotivasinya seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerja yang dimilikinya, sehingga kinerjanya juga dapat meningkat.

Kata Kunci *Insentif, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya adalah sumber daya manusia. Segala potensi yang mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi dan perkembangan sistem informasi, serta modal dan bahan yang memadai, namun bila sumber daya manusia tidak ada maka sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, E., 2009). Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia hendak berperan berarti dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang profesional serta berkompoten sangat diperlukan untuk suatu perusahaan (Anggriawan et al., 2015). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Supaya kinerja karyawan berjalan dengan baik maka organisasi harus memperhatikan pemberian insentif serta memotivasi kepada karyawan.

Insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja kelompok. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan pemberiannya adalah untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang pencapaian kinerja di atas target yang ditentukan perusahaan akan diberikan insentif. Ini dilakukan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas hasil yang dicapai dalam memberikan yang terbaik dan memberikan keuntungan pada perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian insentif tidak hanya bermanfaat bagi karyawan saja, tetapi juga bagi perusahaan. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan motivasi dan semangatnya dalam bekerja. Karyawan yang menerima insentif akan mendorong semangat kerja yang tinggi serta berusaha memaksimal dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Insentif merupakan bentuk kompensasi dari perusahaan diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah sebagai apresiasi atas hasil kerja kerasnya dalam bekerja agar karyawan bekerja lebih bersemangat dan mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian seorang karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh apabila didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi (Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam D, M. 2015).

Motivasi merupakan sesuatu dorongan yang diberikan kepada orang lain supaya seorang melaksanakan suatu, baik di dalam bekerja, belajar, serta dalam bermacam perihal yang positif. Motivasi merupakan proses yang menerangkan keseriusan, arah, serta intensitas seseorang orang dalam menggapai tujuannya. Mempunyai motivasi hendak mendesak mereka aktif menuntaskan bermacam tugas pokok tanggung jawab yang diemban. Seseorang karyawan yang termotivasi hendak memiliki kepuasan kerja serta performa besar, dan memiliki kemauan kuat buat sukses. Motivasi disebut suatu dorongan dari diri maupun luar diri seseorang untuk menciptakan tanggung jawabnya seorang karyawan (Ermida & Syaifullah, 2020). Motivasi merupakan dorongan yang mencuat ataupun serangkaian perilaku serta nilai- nilai yang pengaruhi seorang buat menggapai perihal yang spesifik sesuai tujuan seseorang. Perilaku serta nilai tersebut ialah sesuatu *invisible* yang memberikan kekuatan buat mendorong orang dalam menggapai tujuan. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Anwar, C. 2021).

Kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seorang dalam melakukan tugas dan keahlian menggapai tujuan yang sudah diresmikan oleh organisasi baik mutu ataupun kuantitas yang bisa dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas pokok serta fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan prestasi kerja secara mutu serta kuantitas yang bisa dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas pokok serta gunanya selaku pegawai cocok dengan tanggung jawab yang dibebankan ataupun diberikan kepadanya. Dalam

organisasi kinerja sangat berarti sebab: (1) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka ketidakhadiran atau tidak bekerja karena malas, (2) Apabila kinerja buruh serta karyawan tinggi maka pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:65) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi erat kaitannya dengan sikap serta perilaku seseorang (Astuti, R., & Suhendri, 2019). Berdasarkan uraian di atas, insentif dan motivasi cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan menguji pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Masamba.

II. LANDASAN TEORI

A. 1. Insentif

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya lebih baik dari kinerja normal. Insentif ini merupakan alat yang digunakan oleh para penganjur prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Insentif adalah bentuk motivasi yang dinyatakan sebagai imbalan uang atau pendapatan dalam bentuk uang, barang, yang diberikan kepada karyawan atas kinerja seseorang.

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan insentif. Untuk mendorong seseorang agar berperilaku baik karena mereka diberikan insentif atau perolehan ganjaran. Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Insentif adalah balas jasa yang diberikan atas hasil kinerja karyawan yang baik. Pemberian insentif dapat diberikan kepada karyawan dengan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan sistem kelompok atau grup. Biasanya perusahaan membaginya kepada kelompok proyek atau divisi. Perusahaan memberi imbalan bonus pada kelompok-kelompok divisi. Dalam hal ini, sebagai contoh divisi penjualan biasanya diberikan target kelompok. Insentif merupakan suatu cara dalam memotivasi karyawan agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu memperoleh profit (Sitti & Nugroho, 2018).

2. Motivasi

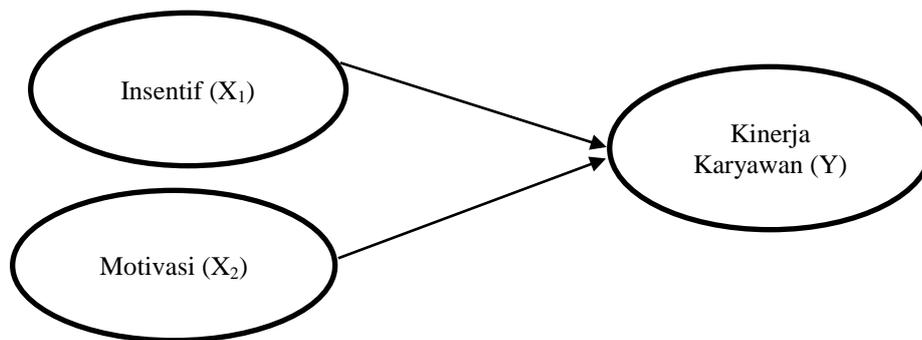
Motivasi diartikan sebagai dorongan jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Meskipun dapat dikatakan bahwa motif merupakan daya penggerak, namun berarti orang dapat bertindak atau berperilaku, dan dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu agar seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan ingin terintegrasi dalam segala hal. usaha untuk kepuasan. Motivasi penting karena dapat menciptakan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena manajer mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang dapat dicapai (Rahmanda et al., 2015). Afandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seorang pegawai karena dijiwai, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, riang dan semangat, sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya memiliki hasil yang baik dan berkualitas.

3. Kinerja Karyawan

Duha (2014) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan seseorang dalam bekerja untuk dapat mencapai hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu jangka waktu tertentu. Nurlaila (2010) Kinerja karyawan atau *Performance* merupakan keluaran hasil dari suatu proses. Perkara kinerja karyawan erat kaitannya dengan perkara keahlian karyawan buat meningkatkan dirinya sehingga dapat berkarya buat menggapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi Hasibuan(2002). Mangkunegara(2017) mengartikan kinerja merupakan hasil kerja baik secara mutu ataupun secara kuantitas yang dicapai seseorang karyawam dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Torang (2014), Kinerja adalah jumlah atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang memenuhi tugas pokok dan fungsinya berdasarkan standar, prosedur operasi standar, kriteria, dan inisiatif yang ditetapkan dalam organisasi.

Hubungan antar Variabel

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL



Pemberian insentif atau penghargaan yang tepat membuat karyawan merasa dihargai berdasarkan kemampuan dan prestasinya. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat diberikan secara optimal. Pada penelitian yang dipaparkan oleh (Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. 2021). Menyatakan bahwa adanya hubungan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan.

H1: Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT Honda Astra Masamba.

Apabila tercipta motivasi yang kokoh pada seorang, hingga bisa membuahkan hasil ataupun kinerja yang baik sekalian bermutu dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Perihal ini berarti kalau tiap kenaikan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya hendak membagikan kenaikan terhadap kinerjanya. Penelitian yang dipaparkan (Karawanep, C. M., Adisti, A., & Engkeng, S. 2021). Hasil penelitian menggunakan uji *chi-square* terukur dengan estimasi $p = 0,019$ dan ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Anwar (2021). Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Honda Astra Masamba.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan begitu besar. Tanpa motivasi, karyawan akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring (2020) Hasil penelitian analisis regresi linier berganda secara individu variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Honda Astra Masamba yang dianalisis berupa variabel bebas yaitu insentif dan motivasi sedangkan variabel terikat berupa kinerja karyawan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Honda Astra Masamba Kabupaten Luwu Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Honda Astra Masamba sebanyak 32 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sehingga pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya sebuah metode dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Keseluruhan sampel dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan pada PT Honda Astra Masamba. Dalam penelitian pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Dalam mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diukur dengan skala Likert. Kelima pilihan jawaban tersebut adalah Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Tidak Setuju dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Teknik analisis data penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel motivasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Masamba.

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Instrumen data dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan apabila sudah terbukti *Validitas* dan *Reliabilitasnya*. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya uji validitas diukur dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel, jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid, atau setiap item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan dengan skor total (Sig. < 0.05) maka dianggap valid. Dalam menghitung uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner sebanyak 32 responden. Uji validitas membandingkan r hitung dan r tabel dengan $(df) = n - 2$, maka $32 - 2 = 30$ didapat nilai r tabel 0,3494. Hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi *pearson correlation* $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pertanyaan X_1 , X_2 dan Y dikatan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk menentukan akankah pertanyaan dari kuisioner tersebut reliabel atau tidak, sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan beberapa kali. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang

sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, artinya item pernyataan dalam kuisioner dapat diandalkan (*reliable*) dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka item pernyataan dalam kuisioner tidak dapat diandalkan (Sekaran, 1992). Hasil dari uji reliabilitas nilai *Alpha Cronbach* pada variabel X_1 sebesar 0,754, pada variabel X_2 nilainya sebesar 0,795, dan variabel Y nilainya sebesar 0,739. Semua nilai variabel di atas 0,60 sehingga setiap item pertanyaan dianggap reliabel karena telah memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,754	reliabel
Insentif (X_1)	0,795	reliabel
Motivasi (X_2)	0,739	reliabel

Sumber : SPSS (2023, data diolah)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada tabel dua diketahui koefisien determinasi memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja 40,2% dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi, sisanya sebesar 59,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.402	1.42609

Sumber: SPSS (2023, data diolah)

Hasil analisis regresi linier berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Masamba. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23,0 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = -3,343 + 0,320X_1 + 0,805X_2 + e$$

Hasil dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai a (konstanta) sebesar -3,343 artinya bahwa apabila tidak ada variabel insentif (X_1) dan variabel motivasi (X_2) atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan turun sebesar 3,343.

Koefisien insentif β_1 sebesar 0,320 artinya jika variabel insentif (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,320.

Koefisien variabel motivasi β_2 sebesar 0,805 artinya setiap ada kenaikan variabel motivasi satu satuan insentif (X_1) konstan, kinerja karyawan meningkat 0,805 satuan.

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t dan uji f. Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan uji f untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteri:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tidak berpengaruh)

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh)

Hasil uji t pada tabel 3, diketahui variabel insentif (X_1) nilai t hitung sebesar $2,688 > t_{tabel}$ $1,699$ dan nilai sig. sebesar $0,012 < 0,05$. Artinya variabel insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan variable motivasi (X_2) nilai t hitung sebesar $4,417 > t_{tabel}$ $1,699$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.343	5.269		-.634	.531
Insentif	.320	.119	.381	2.688	.012
Motivasi	.805	.182	.626	4.417	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: SPSS (2023, data diolah)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji-F menunjukkan efek gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ (tidak berpengaruh)

H_a diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ (berpengaruh)

Hasil uji f pada tabel 4, diketahui nilai f hitung sebesar $11,430 > f_{tabel}$ $3,33$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel insentif (X_1) dan variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.490	2	23.245	11.430	.000 ^b
Residual	58.978	29	2.034		
Total	105.469	31			

Sumber: SPSS (2023, data diolah)

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Uji hipotesis (H_1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan diperoleh nilai t-hitung 2.688 lebih besar dari t-tabel 1.699 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Masamba. Hasil ini sejalan dengan penelitian Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021) yang menyatakan bahwa Secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis (H_2) dapat dilihat pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung 4.417 lebih besar dari t-tabel 1.699 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Masamba. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT Astra Honda Masamba. Artinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, perusahaan memperhatikan pemberian insentif, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan karyawan bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan yang baik pula. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Palopo melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat yang telah memfasilitasi kegiatan penelitian dan publikasi selama kegiatan penelitian. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan responden yang telah membantu dalam memberikan informasi, arahan dan dukungan selama kegiatan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *Jurnal J-MAS, ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/JMAS.V6i1.233*
- Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam D, M. (2015). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,

28(1), 50–55.

- Anwar, C, 2021. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30-35.S
- Astuti, R., & Suhendri (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Tunas jaya utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Volume 5 Nomor 2 September 2019 ISSN : 2477-6718*.
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Duha, T. (2014) *Perilaku Organisasi*. yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*
- Ermida, Syaifullah, (2020). Pengaruh hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya baru di Kota Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business Vol 01. No. 01, 2020*.
- Farisi, S., Irnawati, J, & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33 ISSN 2548-9585 (Online)*
- Jefri, A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sap Express Cabang Indonesia (Doctoral Dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Karawanep, C. M., Adisti, A, & Engkeng, S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *Jurnal KESMAS, Vol. 10, No 2, Februari 2021*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P. Hasibuan. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212-217.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Penerbit LepKhair. Ternate.
- Rahmanda, Putra, F., Hamid, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 19–27. Sitti, M., & Nugroho, H. S. (2018). *Jurnal Economix Volume 6 Nomor 2 Desember*

2018. 6, 183–194.

Sekaran, Uma. 1992. *“Research Methods for Business”*. Third Edition. Southern Illionis University.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Suraabaya.

Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.