

# PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI MEDAN

Oleh:

Rojawati Gea<sup>1)</sup>

Lena Asiniari Waruwu<sup>2)</sup>

Chainar Elly Ria Tobing<sup>3)</sup>

Lamminar Hutabarat<sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan<sup>1,2,3,4)</sup>

E-mail:

[rojawatigea@gmail.com](mailto:rojawatigea@gmail.com)<sup>1)</sup>

[lennawaruwu04@gmail.com](mailto:lennawaruwu04@gmail.com)<sup>2)</sup>

[chainarelli@gmail.com](mailto:chainarelli@gmail.com)<sup>3)</sup>

[hutabaratmin23@gmail.com](mailto:hutabaratmin23@gmail.com)<sup>4)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether motivation and incentives affect employee performance in Politeknik Negeri Medan?. The limitation of the problem in this study is “motivation and incentives on employee performance in Politeknik Negeri Medan”. are The data collection methods used are literature and field research, this research is a quantitative research. Where the number of samples as many as 60 people. research using classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained the value of  $Y = 2.202 + 0.482X_1 + 0.411X_2$ . Based on the results of the partial t test, the value of  $t_{count} > t_{table}$  for motivation ( $X_1$ ) =  $4.070 > 1.672$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$  and Incentive ( $X_2$ ) =  $3.369 > 1.672$  with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . This shows that motivation and incentives have a significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test of Motivation and Incentives have an  $F$ -count  $> F$ -table with sig  $0.000 < 0.05$ , namely  $91.676 < 3.15$ , which means that the Motivation and Incentive variables have a simultaneous or joint effect on the Employee Performance variable, while the coefficient value determination ( $R^2$ ), it is known that the  $R$  Square value obtained is  $0.763$  ( $76.3\%$ ) and the remaining  $24.7\%$  is influenced by other variables not examined. It is suggested that leaders need to increase the motivation of their employees so that they can improve employee performance, especially in relation to performance by providing direction and guidance by superiors on the work done by employees.*

**Keywords : Motivation, incentives and Employee Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Motivasi Dan Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Medan?. Yang menjadi Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kepustakaan dan penelitian lapangan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana jumlah sampel sebanyak 60 orang. penelitian menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai  $Y = 2,202 + 0,482X_1 + 0,411X_2$ . Berdasarkan Hasil Uji t parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk Motivasi ( $X_1$ ) =  $4,070 > 1,672$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$

dan Insentif ( $X_2$ ) = 3,369 > 1,672 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. menunjukkan bahwa Motivasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji simultan Motivasi dan Insentif memiliki nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan sig 0,000 < 0,05 yaitu 91,676 < 3,15, yang artinya variabel Motivasi dan Insentif berpengaruh simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai, sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,763 (76,3%) dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, disarankan agar pimpinan perlu meningkatkan motivasi para pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama pada hubungan kinerja dengan pemberian arahan serta bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

**Kata Kunci : Motivasi, Insentif, dan Kinerja Pegawai**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Setiap pegawai memerlukan motivasi dan insentif yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi adalah suatu dorongan yang memberikan semangat, arahan, dan kegigihan perilaku. seseorang memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Insentif merupakan bonus atau upah yang diberikan pimpinan ke bawahan, diatas upah normal atau penghargaan atas prestasi bawahan. pemberian insentif tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

Dari latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian untuk menemukan pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

### 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan?
3. Apakah motivasi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis mengenai motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai.
2. sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan tentang motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai.
3. sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya tentang motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan teori

#### 1. Motivasi

Menurut Kompri (2018:4) Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

#### 2. Insentif

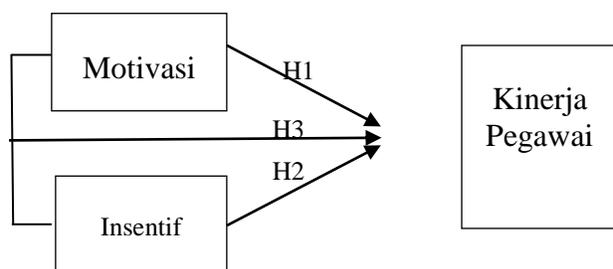
Menurut Wibowo (2019:301) insentif adalah menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

#### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegra (2014:9) Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.2 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian yang diangkat dari berbagai teori yang telah diuraikan ada kerangka berpikir yaitu;



Gambar : Kerangka Berpikir  
Sumber: Diolah oleh penulis 2022

### 2.2 Hipotesis

Berdasarkan gambaran kerangka berpikir diatas maka Hipotesis yang dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

H<sub>3</sub> : Motivasi dan insentif Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Negeri Medan yang beralamat di Jl. Alamamater No. 1, Kampus USU Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei sampai Agustus 2022. Dan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden.

#### 3.1 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data di lakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*).
- b. Wawancara (*Interview*).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Deskriptif

#### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	33	55,0%
Wanita	27	45,0%
Total	60	100%

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2022

#### b. Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
30-39Tahun	19	31,7%
40-49Tahun	25	41,7%
50-59Tahun	16	26,7%
Total	60	100%

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2022

#### c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
D3	9	15,0%
S1	16	26,7%
S2	35	58,3%
Jumlah	60	100%

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2022

### 4.2 Instrumen Penelitian

#### 4.2.1 Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)

Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	756	0,254	Valid
2	757	0,254	Valid
3	647	0,254	Valid
4	771	0,254	Valid
5	749	0,254	Valid

Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Insentif)

Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	810	0,254	Valid
2	662	0,254	Valid
3	697	0,254	Valid
4	751	0,254	Valid
5	732	0,254	Valid

Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)

## 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	708	0,254	Valid
2	679	0,254	Valid
3	707	0,254	Valid
4	674	0,254	Valid
5	592	0,254	Valid

Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,202	1,499		1,470	,147
Motivasi	,482	,118	,482	4,070	,000
Insentif	,411	,122	,411	3,369	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda dari hasil SPSS Versi 21. Maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,202 + 0,482X_1 + 0,411X_2,$$

Menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja

Pegawai. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

## 4.2.2 Uji Reabilitas

### 1. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Motivasi (X1)	787	5	Reliabel
Insentif (X2)	780	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	687	5	Reliabel

Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)

## 4.3 Analisis Linear Berganda

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Nilai *constant* adalah 2,202 artinya ketika Motivasi dan Insentif adalah sebesar 0, maka perolehan Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,202
2. Nilai koefisien regresi Variabel Motivasi (X1) adalah 0,482 menyatakan bahwa apabila Motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,482 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Insentif (X2) adalah 0,411 menyatakan jika Motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,411 satuan.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X1)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai seperti yang terlihat pada tabel menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,070 > 1,672$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

##### 2. Uji Parsial (Uji t) Variabel Insentif (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,202	1,499		1,470	,147
Insentif	,411	,122	,411	3,369	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
**Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)**

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t (parsial) antara variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,369 > 1,672$ ) dan nilai sig  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

#### 4.5 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	163.389	2	81.695	91.676	.000 <sup>b</sup>
1. Residual	50.794	57	.891		
Total	214.183	59			

**Sumber : Diolah Oleh SPSS 21 (2022)**

Berdasarkan uji simultan, dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  yaitu  $91,676 < 3,15$ , yang artinya variabel motivasi dan insentif berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

##### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Sumber : Diolah Oleh SPSS 21(2022)**

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari R Square yang diperoleh sebesar 0,763. Hal ini berarti bahwa Variasi dari kinerja pegawai Dipengaruhi oleh Motivasi dan Insentif sebesar 76,3%, dan Sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.

#### 4.7 Interpretasi Hasil

##### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel Motivasi (X1),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,070 > 1,672$ ), disimpulkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan

juga dalam penelitian ini motivasi mempunyai nilai signifikansi yaitu variable Insentif ( $X_2$ ),  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,369 > 1,672$ ), disimpulkan ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Dan juga dalam penelitian ini insentif mempunyai nilai signifikansi yaitu  $0,001 < 0,05$ . Disimpulkan bawah insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pegujian simultan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $91,676 > 3,15$  Dengan nilai signifikansi 0,000. Karena Nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat Dikatakan bawah Motivasi dan Insentif secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja.

## 5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Medan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh

nilai  $Y = 2,202 + 0,482X_1 + 0,411X_2$ . Dengan persamaan diatas diketahui nilai *constant* adalah 2,202 artinya ketika Motivasi dan Insentif adalah sebesar 0, maka perolehan kinerja pegawai adalah sebesar 2,0202.

2. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) seperti yang terlihat pada tabel, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan

sebesar 0,000 antara variabel Motivasi ( $X_1$ ),  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,070 > 1,672$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Insentif ( $X_2$ ),  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,369 > 1,672$ ) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . dapat menunjukkan bahwa Motivasi dan Insentif berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Medan.

3. Berdasarkan hasil pegujian  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $91,676 > 3,15$  dengan nilai signifikansi 0,000. karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi Dan Insentif secara Bersama-sama atau secara simultan berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Medan.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R = 0,873$ . nilai  $R Square$  yang diperoleh sebesar 0,763 dan nilai Adjusted  $R Square$  yaitu 0,755. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi dan Insentif sebesar 76,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kinerja, keahlian kinerja, dan penilaian kinerja.

## 6 DAFTAR PUSTAKA

- Anggiani, Sarfilianty, (2018). Kewirausahaan: Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan Edisi Kedua. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dhita, Selvy, Alfa, William. 2019. "Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia", Jurnal Global Manajemen, Vol.8,No.1<http://C:/Users/asus/D>
- downloads/203-73-450-1-10-20190531%20(4).pdf
- Diana K. Sulianti Tobing, 2016. Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jeber.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf. 2020. Pemahaman Sumber Daya Manusia-cetakan kedua. Yogyakarta: CAPS
- Haminati, 2012. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa tengah
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kompri, 2018. Motivasi Pembelajaran-cetakan kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M.Ifran Sani, 20214. Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mulia Knitting Factory
- M. Rahmaditya Pratama, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap

- Motivasi Kerja Karyawan di Atria Hotel Dan Conference Malang
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kerangka Pemikiran Yogyakarta: BPF.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.