

Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Express Bangkinang Kota

Arman^{1*}, Adi Setiawan², Rio Mayusri³

Program Studi Manajemen, STIE Bangkinang, Indonesia

Email: ^{1*}arman@stiebangkinang.ac.id, ²adisetiawan@stiebangkinang.ac.id, ³riomayusri20@gmail.com

Email Coressponding Author: arman@stiebangkinang.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga yang menjadi sampel adalah seluruh Karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survey, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan (α) 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota. Berdasarkan uji parsial, variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota sedangkan variabel insentif berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota. Ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independent dengan variabel dependen. Kontribusi variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan sangat tinggi yaitu sebesar 83,7%.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif dan Kinerja

Abstract-This study aims to determine the effect of motivation and incentives on employee performance at J&T Express in Bangkinang Kota. The population in this study were all employees at J&T Express in Bangkinang City. The sample of this study uses a saturated sampling technique so that the sample is all 36 employees at J&T Express in Bangkinang City. Data collection techniques used are surveys, documentation and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level (α) of 0.05. The results of this study indicate that motivation and incentives have a significant effect on employee performance at J&T Express in Bangkinang City. Based on the partial test, the motivation variable has a significant positive effect on employee performance at J&T Express in Bangkinang City, while the incentive variable has a very significant positive effect on employee performance at J&T Express in Bangkinang City. There is a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable. The contribution of motivation and incentive variables to employee performance is very high at 83.7%.

Keywords: Motivation, Incentives and Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi saat ini terus menerus mengalami kemajuan. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, keberadaan penyedia jasa pengangkutan/pengiriman barang melakukan pengangkutan/pengiriman barang sudah tidak lagi mempunyai hambatan, pengangkutan/pengiriman barang saat ini jauh lebih mudah dan cepat sampai kepada orang yang dituju. J&T Express perusahaan baru penyedia jasa pengangkut/pengiriman barang dan dokumen yang mempunyai banyak kemudahan dan kelebihan dalam pelayanannya. Dalam melakukan pengangkutan / pengiriman barang dan atau dokumen pihak pengirim dipercayakan barang kirimannya kepada pihak pengangkut untuk diserahkan kepada pihak penerima. Kinerja karyawan adalah (prestasi kinerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya.

Tabel 1. Jumlah Seluruh Karyawan dan Jabatan Karyawan Sesuai dengan Tugas masing – masing karyawan di J&T Express Bangkinang Kota

No	Jabatan Karyawan J&T Express	Jumah Karyawan	Tugas Karyawan	Keterangan
1.	Koodinator	1 Orang	Mengawasi setiap paket yang di kirim	Karyawan Tetap
2.	Supervisor	1 Orang	Mengatur Kerjanya Semua Karyawan	Karyawan Tetap
3.	Admin	4 Orang	Pelayanan Menerima Paket dan Memberi Paket Ke Pelanggan J&T Express	Karyawan Tetap
4.	Delivery	30 Orang	Mengantarkan Paket Ke Pelanggan dengan Aman	Karyawan Lepas
5.	Jumlah	36 Orang	-	-

Sumber: J&T Express di Bangkinang Kota, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jabatan dan jumlah seluruh karyawan pada J&T Express bangkinang kota. disini jabatan pada J&T Express terdiri dari koodinator, supervisor, admin, delivery, dan jumlah seluruh karyawannya yaitu

terdiri dari 36 orang karyawan dan ada yang karyawan tetap maupun lepas. di atas sudah penulis jelaskan tugas dari karyawan dan pada karyawan delivery tersebut dapat mengirimkan paket ke sebagian dari kabupaten kampar yaitu 7 kecamatan (kecamatan bangkinang kota, kecamatan kuok, kecamatan kampa, kecamatan salo, kecamatan kampar utara, kecamatan rumbio jaya, kecamatan tambang.) dan masing-masing kecamatan ada 4 karyawan delivery yang mengantarkan paket ke pelanggan dan kinerja karyawan J&T Express Bangkinag Kota sangat baik dan bagus.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Bentuk motivasi ada dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri atau timbul dari kita sendiri adapun maksud dari motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar maksudnya adalah timbulnya dorongan dari orang lain.

Kinerja karyawan erat kaitan dengan motivasi yaitu motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan untuk suatu pencapaian tujuan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan begitu besar tanpa ada komponen ini akan sangat sulit pencapaian tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 2. Motivasi Kinerja Karyawan J&T Express Bangkinag Kota Tahun 2019 - 2021

No	Target Pengiriman Barang (Paket)	Jumlah Karyawan Delivery	Harga / Paket	Pencapaian (%)
1	45.000 (Paket) / Bulan	30 Orang Karyawan Delivery	Rp 1.000 / (Paket)	100%
2	1.500 (Paket) / Bulan	1 Orang Karyawan Delivery	Rp 1.000 (Paket)	100%
3	Jumlah Bonus / Bulan Pencapaian Target Karyawan Delivery	30 Orang Karyawan Delivery	Rp 1.500.000 Juta	-

Sumber: J&T Express di Bangkinang Kota, 2022

Dari Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa 1 orang karyawan delivery mampu mengantarkan 1.500 (paket) / bulan dengan harga satu harga paket yaitu Rp 1.000 dan satu orang karyawan mampu mengantarkan 50 (paket) /hari di masing – masing kecamatan yang telah ditentukan. Semua karyawan delivery di perusahaan J&T Express Bangkinang Kota mampu mengantarkan paket 45.000 (paket) /bulan dan mampu 540.000 (paket) /tahun dan pencapaiannya 100% atau tercapainya target setiap tahun dan bulan. kinerja karyawan J&T Express Bangkinang jasa pengantar/mengirim paket yg sangat memuaskan. Dan bonus yang diterima oleh karyawan delivery sebanyak Rp 1.500.000 Juta Rupiah.

Insentif adalah balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Tabel 3. Insentive Kinerja Karyawan J&T Express Bangkinang Kota Tahun 2019 - 2021

No	Jenis Insentif	Karyawan J&T Express	Jumlah
1	Gaji Pokok	Rp 2.500.000	Rp 2.500.000
2	Bonus /Target	Rp 1.500.000	Rp 1.500.000
3	Uang Service Motor	Insentif ini bisa cair bila ada kerusakan pada motor pada saat bekerja.	-
4	Total	Rp 4.000.000	Rp 4.000.000

Sumber: J&T Express di Bangkinang Kota, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat kita lihat gaji yang diperoleh oleh seluruh karyawan pada J&T Express Bangkinang Kota. Gaji pokok pada perusahaan J&T Express yaitu Rp 2.500.000 ini didapatkan oleh karyawan admin pada perusahaan tersebut. Sedangkan gaji yang diperoleh oleh delivery mendapatkan gaji mulai dari gaji pokok, Bonus, uang service motor yang berjumlah Rp 4.000.000 dan gaji tersebut sangat memuaskan bagi karyawan. sedangkan gaji yang diperoleh oleh supervisor yaitu Rp4.000.000 dan gaji koodinator sebesar Rp 5.000.000 dan inilah sejumlah rincian gaji pada J&T Express Bangkinag Kota.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kinerja

Mangkunegara (2011: 67) Kinerja karyawan adalah (prestasi kinerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Robbin (2012:134) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbin (2012:140) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kualitas, 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 aktivitas yang diselesaikan.
- b. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang, teknologi dan bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Motivasi

Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dalam Suwatno dan Doni (2016:176) mengatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang. Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan yang kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya, jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya. Menurut Maslow dalam Suwatno dan Donni (2016:177), indikator-indikator motivasi terdiri dari :

- a. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman
Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial
Jika kebutahn fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara maksimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dengan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

2.3 Insentif

Hasibuan (2007 : 117) Insentive adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Menurut Pangabean (2012) Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Adapun indicator insentif menurut (Pangabean,2012) adalah : Kinerja, Lama Bekerja, Senioritas, Kebutuhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan di J&T Express di bangkinang kota. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan September s/d Oktober 2022.. Adapun jenis data yang digunakan yaitu kualitatif dan kauntitatif serta sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey, dokumentasi dan kuesioner . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan perusahaan J&T Express Bangkinang Kota, yang berjumlah 36 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel perusahaan ini berjumlah 1 perusahaan. penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang berjumlah 36 karyawan dan semua populasi dijadikan sampel.

Analisa data yang digunakan yaitu analisis statistik regresi dan menggunakan software SPSS (Statstical Product and Service Solution) versi 25.0. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas terdapat dua atau lebih (Sugiyono, 2017:88). Berdasarkan hal tersebut, adapun persamaan dari regresinya seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = - Koefisien regresi

- X₁ = Motivasi
- X₂ = Insentif
- € = Error term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS versi 26 diperoleh output pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,641	2,940		1,578	0,124
	Motivasi	0,148	0,143	0,098	1,036	0,308
	Insentif	1,058	0,118	0,847	8,993	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut : $Y = 4,641 + 0,148 (X_1) + 1,058 (X_2)$
 Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta (α) sebesar 4,641 angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika asumsi motivasi tidak ada ($X_1=0$), insentif tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja (Y) ada sebesar 4,641 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) adalah sebesar 0,148 angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi (X₁) terkait sebesar 1% sementara insentif konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,148% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel insentif (X₂) adalah sebesar 1,058 angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan insentif (X₂) meningkat sebesar 1% sementara motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 1,058 %, dan begitu juga sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2070.725	2	1035.363	84.537	.000 ^b
	Residual	404.164	33	12.247		
	Total	2474.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5 dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	1,036	0,308	Tidak Signifikan
2	Insentif (X ₂)	8,993	0,000	Sangat Signifikan

Sumber : Data olahan 2022

Dari Tabel 6 diketahui nilai signifikan variabel motivasi (X_1) sebesar 0,308 hasil ini memberikan arti bahwa adanya pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini diterima pada tingkat keyakinan 95%, karena nilai signifikan variabel motivasi \geq dari nilai alpha yaitu $0,308 \geq 0.05$. sedangkan nilai signifikan variabel insentif (X_2) 0,000 hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikan variabel insentif \leq dari nilai alpha yaitu $0,000 \leq 0.05$.

4.2 Koefisiensi korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel penelitian sedangkan koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data koefisiensi korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisiensi korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,915 ^a	0,837	0,827	3,500
a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 7 dapat dilihat koefisien (R) diperoleh sebesar 0,915 hal ini memberikan arti bahwa antara variabel motivasi dan insentif keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kontribusi variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan sangat tinggi dan dapat digunakan koefisiensi determinasi (*R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisiensi sebesar 0,837 hal ini memberikan arti bahwa variasi kinerja karyawan sebesar 83,7% ditentukan oleh variabel motivasi dan insentif sedangkan sisanya sebesar 16,3% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja dapat diperjelas sebagai berikut:

a. Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pernyataan mutu tertinggi yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan, hal ini terlihat dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu sehingga sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan masih adanya karyawan melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas pokok yang telah diberikan. Kinerja karyawan sangat ditentukan dari kemampuan yang dimiliki dan inovatif dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan (uji-F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan insentif terbukti berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Korelasi (R) menunjukkan bahwa motivasi dan insentif memiliki keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kontribusi variabel komitmen kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat tinggi.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Winarningsih dan Fahmi (2016) yang berjudul pengaruh motivasi, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Jaya Brix Indonesia yang hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Jaya Brix Indonesia

b. Motivasi Terhadap Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi terhadap kinerja pernyataan yang memiliki mutu dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan dengan saling bekerja sama akan lebih memudahkan karyawan dalam bekerja, hal ini membuktikan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu bekerjasama dengan rekan kerja sehingga lebih cepat menyelesaikan pekerjaan mereka. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu pernyataan fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai, hal ini menandakan bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan masih belum memadai sehingga karyawan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) terhadap variabel motivasi (X_1) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, karena signifikan lebih besar dari $\alpha=0,05$ yaitu 0,308. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi secara parsial masih berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Hal ini bertolak belakang dengan teori Sardiman (2014:73) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Sardiman ini mengandung tiga elemen penting yaitu: bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang

relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

c. Insentif terhadap Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel insentif terhadap kinerja pernyataan yang memiliki mutu dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, hal ini dikarenakan karyawan yang menerima insentif disesuaikan dengan lamanya waktu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas, hal ini dikarenakan perusahaan dalam memberikan insentif tidak bertumpu pada senioritas, melainkan pada hasil pekerjaan yang telah diselesaikan karyawannya.

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) terhadap variabel insentif (X_2) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena signifikan lebih kecil dari $\alpha=0,05$ yaitu 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan mendukung teori Mangkunegara (2014), Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uji simultan, variabel motivasi dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota. Berdasarkan uji parsial, variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota sedangkan variabel insentif berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bangkinang Kota. Kontribusi variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan sangat tinggi adalah sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara 2011. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya , Bandung.
- Alwi, Syafrudin, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Basir, Barthos. 2012 *Manajemen Kearsipan untuk Lembaga Negara, Swasta dan Perguruan Tinggi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Donni J, Priana, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung,
- Hamali, Arif Yusuf, 2017, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT, Bumi Akasara, Jakarta,
- Handoko T. Hani (2009) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*. Yogyakarta : BFEE
- Handoko, T, Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Toko Gunung Agung Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta :PT bumi aksara
- Prawirosentono, suryadi. 2008. *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Sedarmayanti, *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, mandar maju, Bandung :2009.