

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TELKOM T-CLOUD PONDOK GEDE

Muhammad Farhan Hedrah¹, Asep Dony Suhendra²

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
¹64200881@bsi.ac.id,²Asep.dony@bsi.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi seluruh unit Telkom T-Cloud Pondok Gede. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh sebanyak 51 responden. Analisis data yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X_1) mempunyai t hitung $4,456 > t$ tabel $2,010$ dan Pemberian Insentif (X_2) mempunyai t hitung $6,662 > t$ tabel $2,010$. Untuk hasil dari kedua variable Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif mempunyai f hitung $40,036 > f$ tabel $3,19$. Hal ini menunjukkan Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan

Abstracts

The purpose of this study was to determine whether there is an influence between the variables of work motivation and incentive provision on employee performance at Telkom T-Cloud Pondok Gede. The method used is quantitative with a population of all Telkom T-Cloud Pondok Gede units. The sampling technique used the saturated sample technique with 51 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing using the SPSS version 25 program. The results showed that the variable Work Motivation (X_1) had a t count of $4.456 > t$ table 2.010 and Incentive Provision (X_2) had a t count of $6.662 > t$ table 2.010 . For the results of both variables Work Motivation and Incentive Provision have an f count of $40.036 > f$ table 3.19 . This shows that Work Motivation (X_1) and Incentive Provision (X_2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), both partially and simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Giving Incentives, Employee Performance

1. Pendahuluan

Kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan operasi bisnis dan memastikan bahwa karyawan memenuhi harapan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, orang-orang yang melakukan pekerjaan lebih penting daripada peralatan, sarana, dan prasarana canggih. Kinerja individu karyawan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi dan perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan mereka demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memberi pengarahan yang terstruktur dan efektif terhadap karyawannya.

Motivasi merupakan seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki dorongan, keinginan, atau minat yang kuat untuk memenuhi tujuan, sasaran, dan aspirasi tertentu. Ketika seseorang termotivasi, mereka tidak akan berhenti untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Menurut (Farisi et al., 2020) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang terjadi ketika seseorang terinspirasi, terdorong, dan didukung untuk melakukan kegiatan dengan tulus, senang, dan ikhlas untuk memperoleh hasil yang baik dan berkualitas dari kegiatan yang dilakukannya.

Faktor lain selain motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan insentif terhadap karyawan karena insentif dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Pernyataan ini didukung oleh (Pratama, 2021). Pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak pada disiplin kerja mereka dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak bagi perusahaan. Jika karyawan mendapatkan insentif yang tepat dalam jangka waktu tertentu, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak untuk perusahaan. Baik dorongan internal dari karyawan maupun dorongan eksternal dapat memberikan insentif.

Insentif memberikan motivasi karyawan selain meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Memberikan insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Memberikan insentif dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar berusaha lebih keras, bekerja lebih baik, dan memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan akan menerima bonus jika memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan ini untuk menunjukkan rasa terima kasih atas hasil dari upaya terbaiknya dan membantu perusahaan.

Dengan memberikan karyawan lebih banyak uang daripada kompensasi atau upah reguler mereka, insentif bertindak sebagai alat motivasi untuk membantu mereka melakukan yang terbaik. Skema pembayaran upah yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan persyaratan kinerja karyawan atau profitabilitas bisnis disebut sebagai sistem insentif. Karyawan dapat memperoleh dorongan dari insentif, yang dirancang untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Menurut (Saputri et al., 2021)

Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji mereka, berdasarkan kinerja mereka, dengan tujuan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Jika seseorang sangat antusias dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja keras. Tujuan pemberian insentif adalah untuk mendukung anggota staf dan keluarga mereka.

Istilah "kinerja" yang berasal dari "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya", menggambarkan pencapaian seseorang dalam bidang pekerjaannya. Frasa "kinerja", kadang-kadang dikenal sebagai "prestasi kerja", mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja menurut (Muis & Isyanto, 2022) adalah hasil dari upaya seorang pekerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, termasuk standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2. Metode

Metode ini menggunakan Metode Penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap sampel kita, yaitu karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampak dari rumusan masalah dan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

Metode yang digunakan untuk penarikan sampling dalam penelitian ini ada-lah sampling jenuh. Pengambilan sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana sampel yang diambil dari seluruh populasi yaitu karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede. Sensus adalah kata lain untuk sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota pop-ulasi. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sekitar 51 responden.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data atau informasi dikenal dengan metode pengumpulan data. Karena memperoleh data adalah tujuan utama penelitian, strategi pengumpulan data adalah proses penelitian yang paling strategis. (Sugiyono, 2019).

Untuk mengumpulkan informasi berdasarkan fakta tentang dunia nyata yang ditemukan melalui observasi, ada beberapa prosedur yang membentuk proses observasi. (Sugiyono, 2019). Tujuan observasi adalah mendeskripsikan pengamatan yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlihat dalam aktivitas, dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu kejadian atau gejala-gejala fenomena dalam objek penelitian. Observasi kali ini ditujukan kepada seluruh karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali (2021:251) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dimana n merupakan jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$.

3. Hasil dan Pembahasan

Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede. Keseluruhan kuesioner yang dikirim berjumlah 51 karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede. Dari jumlah kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 51. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data ada-lah 51 responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program Statistical Package For Social Science (SPSS) 25 For Windows. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan valid atau tidak. Metodenya dengan membandingkan antara nilai r hitung dan r tabel dengan tingkat kesalahan (signifikansi) 5%. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05.

Tabel 1. Uji validitas variabel motivasi kerja (X1)

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,402	0,275	Valid
	X1.2	0,618	0,275	Valid
	X1.3	0,551	0,275	Valid
	X1.4	0,623	0,275	Valid
	X1.5	0,718	0,275	Valid
	X1.6	0,473	0,275	Valid
	X1.7	0,573	0,275	Valid
	X1.8	0,480	0,275	Valid
	X1.9	0,716	0,275	Valid
	X1.10	0,440	0,275	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} variabel motivasi kerja (X1) > r_{tabel} 0,275. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Sopwan, 2022). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) yang harus dihapus.

Tabel 2 Uji validitas variabel pemberian insentif (X2)

Validitas	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pemberian Insentif (X2)	X2.1	0,769	0,275	Valid
	X2.2	0,851	0,275	Valid
	X2.3	0,793	0,275	Valid
	X2.4	0,728	0,275	Valid
	X2.5	0,649	0,275	Valid
	X2.6	0,769	0,275	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel pemberian insentif (X2) tersebut dapat diketahui

bahwakeseluruhan nilai r hitung variabel pemberian insentif (X_2) > r tabel 0,275. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel pemberian insentif adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Sopwan, 2022). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variable pemberian insentif (X_2) yang harus dihapus.

Tabel 3 Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Validitas	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,872	0,275	Valid
	Y.2	0,864	0,275	Valid
	Y.3	0,857	0,275	Valid
	Y.4	0,831	0,275	Valid
	Y.5	0,771	0,275	Valid
	Y.6	0,822	0,275	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung variabel Kinerja (Y) > r tabel 0,275. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel kinerja adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Sopwan, 2022). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variable kinerja (Y) yang harus dihapus.

3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil jawaban dari kuesioner yang telah diperoleh, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner tersebut. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan mengamati nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel. Menurut Ghazali, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya > 0,60. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini: Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,758	51	10	Reliabel
Pemberian Insentif (X_2)	0,845	51	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	51	6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_1), Pemberian Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Pertama, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,758. Kedua, variabel Pemberian Insentif memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,845. Dan ketiga, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,913. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil (Sopwan, 2022). Sehingga butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

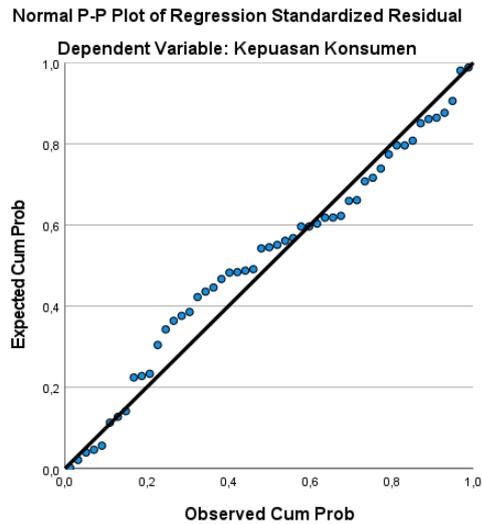
3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan sampel Kolmogorov-Smirnov yang telah diuji melalui aplikasi SPSS 25. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data variabel yang akan digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari variabel. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali (2021:251)). Berikut adalah hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0
	Std. Deviation		5,1295318
Most Extreme Differences	Absolute		0,107
	Positive		0,061
	Negative		-0,107
Test Statistic			0,107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,147
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,137
		Upper Bound	0,156
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

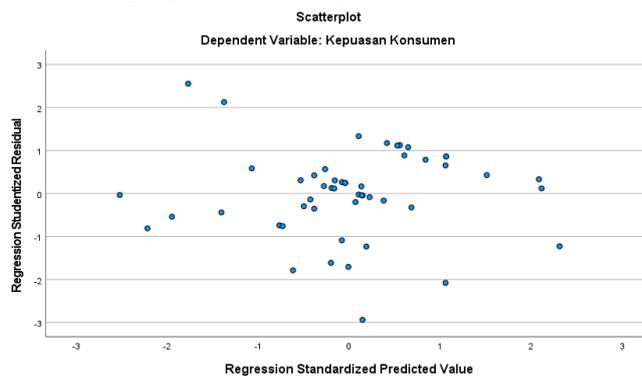
Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal P-plot yaitu:



Berdasarkan gambar di atas, grafik normal P-Plot dari uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis tersebut. Dengan demikian, menurut grafik normal P-Plot di atas, titik-titik yang mendekati garis diagonal menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji data dari 51 responden menggunakan aplikasi SPSS 25. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami variasi varians dan residual yang tidak konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Penilaian suatu model regresi dinyatakan mengalami heteroskedastisitas jika terdapat pola tertentu pada scatter plot. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari pengamatan scatter plot di bawah ini.



Berdasarkan gambar scatterplot uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan demikian, baik normalitas, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas pada hasil data penelitian ini memenuhi asumsi yang diperlukan, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

3.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data dari 51 responden menggunakan aplikasi SPSS 25. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji ini digunakan untuk memenuhi asumsi dalam analisis regresi yang menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2019).

Model		B	Std. Error	Standardized	t	Sig.	Collinearity	
				Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455		
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000	.997	1.003
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000	.997	1.003

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel frekuensi Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) yakni $0,997 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variable frekuensi Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) yakni $1,003 < 10$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti menguji analisis regresi berganda karena penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif.

Uji ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pemberian Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkom T-Cloud Pondok Gede dengan menggunakan SPSS 25 Berikut merupakan hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000

Berdasarkan hasil dari tabel hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk ipersamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

$$Y = a + B1.X_1 + B2.X_2 + e$$

$$= 1.998 + 0.307 + 0.504$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai $a = 1.998$ merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable Motivasi Kerja (X_1) dan variable Pemberian Insentif (X_2). Jika variable independent tidak ada, maka variable Kinerja Karyawan mengalami perubahan.
- b. B_1 (koefisien regresi x_1) sebesar $0,307$ menunjukkan bahwa variable motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $0,307$ dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. B_2 (koefisien regresi x_2) sebesar $0,504$ menunjukkan bahwa variable pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable pemberian insentif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $0,504$ dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.7 Uji t

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pemberian Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hasil dinyatakan berpengaruh. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh. Berikut merupakan hasil Uji T dalam penelitian ini, yakni:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas hasil uji parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai ttabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$ttabel = (a/2): n - k - 1 \quad ttabel = (0,05/2): 51 - 2 - 1$$

$$ttabel = (0,025 : 48)$$

ttabel = angka $0,025 : 48$ dalam distribusi nilai ttabel sebesar $2,010$.

a. Motivasi Kerja (X_1) dapat diketahui bahwa thitung $>$ ttabel $4.456 > 2,010$ dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Telom T-Cloud Pondok Gede sehingga H_1 diterima.

b. Pemberian Insentif (X_2) dapat diketahui bahwa thitung $>$ ttabel $6.662 > 2,010$ dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada Telom T-Cloud Pondok Gede sehingga H_2 diterima.

3.8 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau fhitung > ftabel maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05 atau fhitung < ftabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji simultan (uji f) dengan menggunakan SPSS 25 yakni:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai ftabel probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

df1 = k - 1 df2 = n - k Keterangan:

df = derajat kebebasan k = 3 (jumlah variable) n = 51 (jumlah sampel) df1 = 3 - 1 = 2

df2 = 51 - 3 = 48

Jadi, diperoleh nilai ftabel 3,19.

Hasil ujii simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai fhitung 40.036 > ftabel

3,19 dan nilai signifikansi ftabel 0,000 < 0,05 yang artinya H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Pemberian Insentif (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

3.9 Uji koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial membantu memahami besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Na-mun, nilai koefisien determinasi parsial yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikutsertakan dalam model ini.

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.765a	.585	.568	2.288

Berdasarkan Tabel diatas bahwa Nilai R² (R Square) adalah 0,585. Ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen Pemberian Insentif (X₂) dan Motivasi Kerja (X₁) secara individual (parsial) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 58,5%. Dengan kata lain, variabel Pemberian Insentif (X₂) dan Motivasi Kerja (X₁) secara individu mampu menjelaskan 58,5% variasi Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat (Widakdo et al., 2022). dan Sisanya 41,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

3.10 Uji koefisien determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan membantu memahami besaran kontribusi se-luruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Na-mun, nilai koefisien determinasi simultan yang rendah

mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikutsertakan dalam model ini.

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.765a	.585	.568	2.288

Berdasarkan Tabel diatas bahwa Nilai Adjusted R² adalah 0,568. Ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen Pemberian Insentif (X₂) dan Motivasi Kerja (X₁) secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 56,8%. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,8% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat (Widakdo et al., 2022). dan Sisanya 43,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 51 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan thitung > ttabel yaitu 4.456 < 2,010 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede sehingga H1 diterima. Arti hasil penelitian ini ialah semakin sering karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Erwin, 2021). Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan semakin tinggi juga peluangnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020).

4.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T- Cloud Pondok Gede

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 51 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji t untuk variabel pemberian insentif thitung 6.662 > ttabel > 2,010 dan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede sehingga H2 diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja karena adanya pemberian insentif karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja (Saputri et al., 2021) Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin sering seorang karyawan mendapatkan insentif maka akan berdampak kepada kerjanya.

4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 51 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji f untuk variabel motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja menunjukkan fhitung > ftabel yaitu 40.036 > 3,19 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Telkom T-Cloud

Pondok Gede sehingga H3 diterima. Bahwa apabila motivasi kerja sering dilakukan kepada karyawan dan karyawanpun mendapatkan insentifnya maka akan semakin berdampak kepada kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja (Pratama, 2021). Dan hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Widakdo et al., 2022).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung $4.456 > t_{tabel} 2,010$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung $6.662 > t_{tabel} 2,010$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede, hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung $40.036 > t_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom T-Cloud Pondok Gede, maka dapat diambil saran-saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini diharapkan untuk Perusahaan dapat semakin meningkatkan kualitas dari motivasi kerja dan pemberian insentif agar kinerja dari karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede semakin meningkat.

Bagi Peneliti Selanjutnya

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja selain faktor yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat ditelaah lebih lanjut dengan memperluas sampel penelitian, dengan demikian hasil yang didapat akan lebih bervariasi

Referensi

- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682–693.
- Alamsyah, I. R., Mahfud, I., & Aguss, R. M. (2022). Pengaruh Latihan Shooting Dengan Metode Beef Terhadap Akurasi Free Throw Siswi Ekstrakurikuler Basket Smk Negeri 4 Bandar Lampung. *Sport Science and Education Journal*, 3(2).
- Badaruddin, M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menerapkan Kombinasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan Rank Order Centroid (ROC). *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 3(4), 366–370.
- Diputra, I. D. G. A. T. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peranan Disiplin Kerja, Team Work, dan Etos Kerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(10), 2050–2059.
- Erwin, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hannia, H., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 19–25.
- Harini, G., Syamra, Y., & Setiawan, P. (2020). Pengaruh Insentif Pajak, Pajak, dan Cash Flow terhadap Konservatisme Akuntansi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 10–23.
- Huda, N., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Sdit Pelita Alam). *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 275–284.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 160–175.
- Pratama, G. Y. A. P. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 2(1), 59–65.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Sabani, F. R., & Sunarya, E. (2020). Peranan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar Kabupaten Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 9–17.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sopwan, I. D. (2022). PENGARUH PENDEKATAN SCIENCE TECHNOLOGY

- SOCIETY (STM) TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATERI EKOSISTEM DI SMP IT MA'ARIF AL GHOZALI. *SINAU: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 1–13.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 104–118.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61–69.
- Wardani, A., & Ayriza, Y. (2020). Analisis kendala orang tua dalam mendampingi anak belajar di rumah pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 772.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 544–552.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Wulan Purnamasari, S. E., SM, M., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawara.