

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT WILAYAH SERDANG BEDAGAI

Maswan¹, Yuni Andri Ekawati², Ibnu Fajar³, Nurmalia⁴, Yunardi⁵
Universitas Efarina^{1,3,4,5},
Universitas Alwasliyah (UNIVA) Medan².

*Korespondensi: maswandauly@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how The Influence Of Incentives And Work Motivation On The Performance Of Bank Sumut Employees In The Serdang Bedagai Region. The results showed that based on the results of the analysis of hypothesis 1, it can be seen that the incentive variable (X1) has no significant effect on performance (Y). This means that the incentives received by employees do greatly affect the performance of each of the employees themselves, but in this study incentives do not affect the conclusion that incentives are policies that have been set by the company. Based on the results of the analysis of hypothesis 2, it can be seen that the motivation variable (X2) has a positive and significant effect on performance (Y). This means that the direction of the existing work system from the leadership will greatly assist employees in carrying out their work, because in this study motivation has an influence on employee performance. Based on the results of the analysis of hypothesis 3, it can be seen that the Incentive (X1) and Motivation (X2) variables have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). This means that in this study the two independent variables Incentive (X1) and Motivation (X2) have a very vital role for the performance (Y) of employees at the Bank Sumut Serdang Bedagai Branch.

Keywords: *Incentive, Motivation, and Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Wilayah Serdang Bedagai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya insentif yang diterima pegawai memang sangat mempengaruhi kinerja masing masing dari pegawai itu sendiri, namun dalam penelitian ini insentif tidak berpengaruh kesimpulan nya bahwa insentif merupakan kebijakan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya pengarahan tentang sistem kerja yang ada dari pimpinan akan sangat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya bahwa dalam penelitian ini kedua variabel bebas Insentif (X1) dan Motivasi (X2) memiliki peranan yang sangat vital bagi Kinerja (Y) pegawai di bank Sumut Cabang Serdang Bedagai

Kata kunci: Insentif, Motivasi, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada kekuatan modal maupun ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada pegawainya. Manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor utama yang menentukan jalannya kegiatan perusahaan dan tidak lepas dari efektif tidaknya keberadaan manusia itu sendiri sebagai tenaga yang berkualitas. Maka perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan pegawainya, karena kebutuhan hidup pegawai merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja. Apabila kebutuhan pegawai terpenuhi, maka mereka akan mendapat kepuasan, kepuasan ini yang menyebabkan adanya prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. PT Bank Sumut, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan sudah pasti memiliki persaingan usaha dengan lembaga keuangan lainnya yang bergerak dibidang perbankan. Dalam persaingan usaha tersebut, tentu saja PT Bank Sumut perlu meningkatkan kinerja pegawainya, kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja pegawai itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak PT Bank Sumut maupun dari pihak pegawai itu sendiri.

Berikut ini daftar kinerja karyawan PT Bank Sumut dengan target kerja serta kompensasi atas kinerja yang dicapai oleh karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kinerja karyawan PT Bank Sumut setiap divisi 2021

Divisi	Bulan	Target	Pencapaian
Marketing	Januari	250.000.000	60%
	Februari	250.000.000	70%
	Maret	250.000.000	65%

	April	250.000.000	60%
	Mei	250.000.000	50%
	Target pemberian pinjaman kepada masyarakat sekitar 250 juta rupiah setiap bulan nya namun pencapaiannya belum sampai 100% tersalurkan		
Collection	Januari	200.000.000	40%
	Februari	200.000.000	50%
	Maret	200.000.000	50%
	April	200.000.000	60%
	Mei	200.000.000	50%
	Bagian collection atau pengutipan nasabah menunggak sekitar 200 juta perbulan dan pencapaiannya juga belum sampai pada 100%		

Sumber : PT.Bank Sumut Rampah

Hal ini dapat diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja serta kinerja pegawai pada PT Bank Sumut. Ketika peningkatan kinerja pegawai telah tercapai, maka PT Bank Sumut dapat mengukur sejauh mana hasil yang diperoleh dari peningkatan kinerja yang mereka capai. Berdasarkan data kinerja dan fakta yang sudah diungkapkan terlebih dahulu diatas menjadi salah satu pembahasan yang muncul dalam penelitian ini, dimana kinerja yang belum maksimal dan tercapai saat ini menjadi fenomena yang akan dikembangkan dalam penelitian ini.

Dalam memperkuat sebuah kinerja pegawai dalam perusahaan upah tambahan bisa menjadi sebuah motivasi untuk pegawai itu sendiri seperti insentif. Hariandjaja (2016) insentif adalah : “Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Pemberian insentif karyawan sangat erat kaitannya dimana diantaranya ada hubungannya yang positif, dimana tanpa adanya insentif maka sulit untuk memotivasi karyawan agar bersikap disiplin dalam bekerja dan tanpa motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja maka mungkin tidak terwujud suatu produktivitas kerja yang tinggi dari seorang karyawan. Insentif memiliki hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga pemberian insentif yang tepat sasaran memberikan *feedback* kepada para karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik. Model insentif yang diperoleh karyawan berdasarkan system output dalam hal ini diperoleh berdasarkan fakta dilapangan adalah dengan cara karyawan akan diberikan jam kerja tambahan yang dilakukan sesuai keuntuan permintaan kepada perusahaan maka akan dilakukan jam kerja tambahan dalam hal ini karyawan akan diberikan target output kerja dengan tenggat waktu tertentu jika pada saat sudah deadline maka akan dihitung berapa output yang diselesaikan oleh karyawan tersebut dan dari jumlah perolehan tersebut akan

diberikan gaji dengan kesesuaian insentif maupun bonus juga. Jenis kompensasi finansial lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus.

Faktanya pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketentuan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan bank Sumut kepada karyawan berdasarkan ketentuan oleh perusahaan, namun kompensasi diberikan juga berdasarkan kinerja yang diperoleh oleh karyawan tersebut juga. Pemberian kompensasi bisa menurun jika kinerja menurun sebaliknya jika kinerja karyawan meningkat maka karyawan juga akan memperoleh reward atau kompensasi tambahan. Namun peraturan ini menjadi masalah bagi karyawan Bank Sumut Sei Rampah, berdasarkan pendapat salah satu karyawan yakni Edy mengatakan karyawan tidak bisa dipastikan bagaimana kinerjanya pasti ada peningkatan maupun penurunan sehingga kami karyawan harus bekerja lebih keras lagi sehingga kinerja semakin baik dan kompensasi yang diperoleh akan baik juga.

Selain kompensasi hal lainnya yang diberikan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya dapat berupa meningkatkan tingkat pendidikan pegawainya, pemberian pelatihan secara teratur, pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan kinerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara yang dilakukan perusahaan tersebut, tentu saja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas pegawai atas pekerjaan mereka.

Fenomena dalam pemberian motivasi memang menjadi sorotan dalam perusahaan kepada para karyawan bank Sumut Sei Rampah, dimana saat ini diketahui bahwa kurangnya motivasi yang muncul dari atasan dalam memberikan semangat kerja kepada karyawan seperti tambahan upah, pemberian jaminan kerja bagi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Terdapat banyak pengertian yang diajukan tentang kinerja, meskipun pengertian-pengertian tersebut pada dasarnya memiliki banyak kemiripan satu sama lainnya. Istilah kinerja dipadankan dari istilah "performance" dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan,

menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2018) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Wirawan (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kesimpulannya bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Hariandjaja (2016) “Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya didalam perusahaan.

Menurut Simamora (2015) “Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi”. Sedangkan menurut Haibuan (2016) “Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi”.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie

dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Hamali, S.S., M.M (2018) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”. Kesimpulan nya Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara :

1. Kuesioner

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2017) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberanda misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada *skala likert*.

Tabel 3.2
Bobot Penilaian

Pernyataan	SkorPositif
Sangat Setuju / Selalu	Skor 5
Setuju/Sering	Skor 4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Biasa Saja	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber :Sugiyono (2017)

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2016) jenis data di bagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Sugiyono 2016).

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $-r_{hitung} < -r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $-r_{hitung} > -r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 2 = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,641	0,361	Valid
2	0,623	0,361	Valid
3	0,475	0,361	Valid
4	0,837	0,361	Valid

Variabel Insentif (X1)			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,844	0,361	Valid
2	0,871	0,361	Valid
3	0,542	0,361	Valid
4	0,437	0,361	Valid
Variabel Motivasi (X2)			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,717	0,361	Valid
2	0,510	0,361	Valid
3	0,406	0,361	Valid
4	0,400	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel variable Kinerja (Y), variabel Insentif (X1) variabel Moivasi (X2), memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan niai r tabel, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)	0,742	0,6	Reliabel
Variabel Insentif (XI)	0,767	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi (X2)	0,620	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

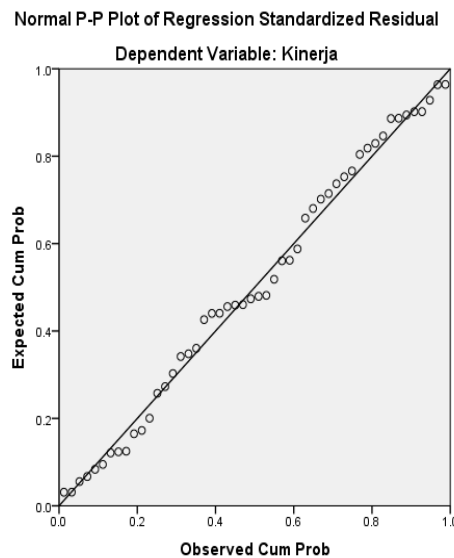
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan

statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability* plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut

:



Gambar
Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.5661076	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.063	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	1.000 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.912

Upper Bound	1.000
-------------	-------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 62 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah (2022)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig. Lower Bound*) seluruh variabel sebesar 1,000. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 *forwindows* dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		ig.	Tolerance	IF
(Constant)	1.000	2.949		339	736	
Insentif_X1	.077	.103	.090	745	460	.931
Motivasi_X2	.597	.158	.452	.775	000	.938
						.066

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Insentif (X1) sebesar 0,931, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,938, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Insentif (X1) sebesar 1,075, variabel Motivasi (X2) sebesar 1,066, variabel di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*. Dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	.540	1.510		1.020	.313
Insentif_X1	.091	.053	.234	1.716	.093
Motivasi_X2	.060	.081	.101	.745	.460

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable Insentif 0.093, selanjunya Motivasi 0,460 dari pernyataan tersebut maka disimpulkan signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 atau 5% sehingga disimpulkan variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Insentif (X1), variabel Motivasi (X2), terhadap variabel Kinerja (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25 *for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	IF
(Constant)	1.000	2.949		339	.736		
Insentif_X1	.077	103	.090	745	.460	.931	.075
Motivasi_X2	.597	158	.452	775	.000	.938	.066

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 1,000 + 0,077X_1 + 0,597X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,000 menunjukkan besarnya variabel Kinerja (Y) jika variabel Insentif (X1), dan variabel Motivasi (X2) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) (b_1) sebesar (0,077) menunjukkan besarnya peranan variabel Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Harga (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel Insentif (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar (0,077) satuan nilai dengan asumsi variabel Motivasi (X2) konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Motivasi (X2) (b_2) sebesar (0,597) menunjukkan besarnya peranan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Insentif (X1) konstan. Artinya apabila faktor Kinerja (Y) meningkat sebesar (0,597) satuan nilai dengan asumsi variabel Insentif (X1) konstan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 adalah besar terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*.

Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382		.342	1.616	2.013

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Insentif_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,342 atau 34,2% Hal ini menunjukkan jika variabel Insentif (X1) dan variabel Motivasi (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 34,2%, sisanya sebesar 65,8% (100% - 34,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti Gaya kepemimpinan, Beban kerja dan Stres kerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15 Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Tolerance	VIF	
(Constant)	1.000	2.949				
Insentif_X1	.077	.103	.090	.931		.075
Motivasi_X2	.597	.158	.452	.938		.066

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel (X1) Insentif Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,745 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 62-2=59) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,011 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 0,745 < t_{tabel} (2,011), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,46 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,775 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 62-2=60) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,011 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,775) > t_{tabel} (2,011), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

1. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	74.398	3	24.799	9.492	.000 ^b	
Residual	120.182	62	2.613			
Total	194.580	59				

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Insentif_X1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig. < 0,05
- b) Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig. > 0,05

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,492 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 62-3-1(5%; 3; 59) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar (2,81) Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (9,492) > F_{tabel} (2,81), dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Insentif (X1) dan variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian sebelumnya dan Ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut :

2. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya insentif yang diterima pegawai memang sangat mempengaruhi kinerja masing masing dari pegawai itu sendiri, namun dalam penelitian ini insentif tidak berpengaruh kesimpulan nya bahwa insentif merupakan kebijakan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Oktavia 2016 Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Btpn Cabang Gowa dimana insentif memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya pengarahan tentang sistem kerja yang ada dari pimpinan akan sangat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Deni Damara 2016 Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Yogyakarta.

4. Pengaruh Simultan Insentif (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya bahwa dalam penelitian ini kedua variabel bebas Insentif (X1) dan Motivasi (X2) memiliki peranan yang sangat vital bagi kinerja pegawai di bank Sumut Cabang Serdang bedagai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa dengan adanya insentif yang diterima pegawai memang sangat mempengaruhi kinerja masing masing dari pegawai itu sendiri, namun dalam penelitian ini insentif tidak berpengaruh kesimpulan nya bahwa insentif merupakan kebijakan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya

bahwa dengan adanya pengarahan tentang sistem kerja yang ada dari pimpinan akan sangat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya bahwa dalam penelitian ini kedua variabel bebas Insentif (X1) dan Motivasi (X2) memiliki peranan yang sangat vital bagi kinerja pegawai di bank Sumut Cabang Serdang bedagai.

Saran dan Ucapan Terimakasih (jika ada)

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi kajian lebih jauh dalam menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh dari Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank.
2. Diharapkan bagi pimpinan dan karyawan Bank Sumut kiranya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembandingan dengan keadaan yang terjadi dilapangan (praktek) sehingga dengan adanya pembandingan tersebut akan dapat lebih baik memajukan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rizky Prasetya 2018 *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Deskriptif Pada Pt. Putra Utama Motor, Solo Dan Sukoharjo (Persero)
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi)*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kartikawati, D. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah*

Surakarta.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi., H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.

Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Dewi, Ida Sanjaya. 2015 *Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bank Papua) Muhammad. Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bank Papua) Skripsi Uniersitas Yapis Papua*

Sarwoto. (2016). *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Siagian P Sondang . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-5*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Iinsentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bhana Motor Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negri Yogyakarta*.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Widi, & Yono. (2013). Implementasi Merdeka Belajar melalui Kampus Mengajar Perintis di Sekolah Dasar. *Metodik Didaktik : Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, Vol.16 Issue (2), Pages.102–107.

Winardi, (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Prenada Media Group,

Jakarta.

Wibowo, I. G. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 (2015) : 125-145, Vol 02, 125–145.