



Pengaruh Efektivitas Penerapan Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuta

Desiana Katoda^{1*}

Prodi Ekonomi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Mahendradatta, Indonesia

Email: desikatoda19@gmail.com*

Alamat: Jl. Ken Arok No.12, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80115, Indonesia

*Korespondensi penulis

Abstract. *Employee performance is one of the important elements that determine the success of an organization, especially in companies engaged in public services such as PT. PLN (Persero). This study was conducted to examine the effectiveness of providing incentives and motivation in improving employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Kuta, with the aim of providing strategic recommendations for management in formulating more optimal human resource management policies. The research method used is a quantitative approach with a survey technique, where data were collected by distributing questionnaires to 40 employees who were respondents. Data analysis was carried out using a regression test to determine the effect of each variable on employee performance. The results of the study revealed that incentives and motivation have a positive and significant effect on improving performance. Of the two variables, incentives provide a more dominant contribution to employee performance with a regression coefficient value of $\beta = 0.576$, while motivation provides a lower influence with a value of $\beta = 0.241$. In addition, the F-count value of 24.641 indicates a strong simultaneous influence of incentives and motivation on employee performance. These findings confirm that a well-designed incentive system, coupled with efforts to increase work motivation, can be an effective strategy for boosting employee productivity and performance. Therefore, management needs to prioritize fair, transparent, and target-oriented incentive policies, while also addressing intrinsic motivation to maintain sustainable performance.*

Keywords: *Employee Performance; Incentives; Motivation; PT. PLN; Regression Analysis.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik seperti PT. PLN (Persero). Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji efektivitas pemberian insentif dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kuta, dengan tujuan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan yang dijadikan responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa insentif dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dari kedua variabel tersebut, insentif memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = 0,576$, sedangkan motivasi memberikan pengaruh yang lebih rendah dengan nilai $\beta = 0,241$. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 24,641 menunjukkan adanya pengaruh simultan yang kuat dari insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sistem insentif yang dirancang dengan tepat, disertai upaya peningkatan motivasi kerja, mampu menjadi strategi efektif dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memprioritaskan kebijakan insentif yang adil, transparan, serta berorientasi pada pencapaian target, sekaligus memperhatikan aspek motivasi intrinsik untuk menjaga keberlanjutan kinerja.

Kata kunci: Analisis Regresi; Insentif; Kinerja Karyawan; Motivasi; PT. PLN.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Karyawan merupakan aset yang paling vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia.

Menyadari pentingnya peranan karyawan, perusahaan telah melakukan kegiatan untuk memerdayakan karyawan seperti pelatihan karyawan, menaikkan gaji dan tunjangan serta pemberian insentif dengan harapan peningkatan kinerja karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Teknologi yang kini berkembang begitu pesat, membuat kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam bersaing antar perusahaan lainnya. Terdapat beberapa peranan penting dalam perusahaan yang dapat membuat perusahaan tersebut dapat bersaing yaitu perihal sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan yakni karyawan itu sendiri. Karyawan selaku subjek yang dapat mengoperasikan suatu teknologi sistem informasi, oleh karena itu potensi karyawan terhadap kinerjanya mampu membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, serta dihasilkannya kinerja perusahaan yang maksimal (Arisman & Fuadah, 2020).

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau biasa disingkat menjadi PLN, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. Pemerintah Indonesia memegang mayoritas saham perusahaan ini melalui Danantara. PLN merupakan salah satu perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

Suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil maupun dalam bagaimana saat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Dwi payana & Suputra, 2021). Terdapat beberapa aspek yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kualitas serta kemajuan perusahaan, yaitu salah satunya terkait diterapkannya sistem informasi akuntansi diperusahaan. Penerapan sistem informasi akuntansi juga dapat membuat perusahaan ikut bersaing dimasa perkembangan teknologi saat ini, dengan strategi perubahan melalui penerapan sistem informasi pada perusahaan dapat mempermudah dalam berbagai hal diperusahaan untuk mencapai tujuannya (Fauziah, 2018). Dengan teori –teori yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya didasari dengan adanya teori terkait penggunaan teknologi komputer, yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM), untuk melakukan analisis serta mengkaji faktor –faktor yang berpengaruh terhadap penerimaan penggunaan komputer. Keterkaitan teori tersebut terletak

pada kinerja karyawan yang didapat dipengaruhi oleh adanya penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan. Dalam efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi bergantung pada bagaimana pemanfaatan sistem tersebut oleh pemakai sistem yang dalam hal ini yaitu karyawan perusahaan. Selain efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, yaitu pemberian insentif pada karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu penerapan insentif dan motivasi. Menurut Sarwoto (2022:144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Widhawati & Damayanthi (2018) mengemukakan bahwa insentif yang karyawan terima adalah hal yang wajib diperhatikan perusahaan, jumlah insentif karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pemotongan gaji karyawan akan terjadinya guncangan besar bagi pegawai sehingga kinerja perseroan akan anjlok (Akbar, 2021). Dengan adanya hal tersebut telah dipastikan bahwa apabila perusahaan menginginkan kinerja perusahaan yang baik maka perusahaan harus berkomitmen untuk menyediakan penghargaan finansial berupa gaji maupun insentif yang sesuai bagi sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Karena dengan adanya penghargaan finansial yang sesuai akan memotivasi sumber

daya manusia perusahaan tersebut untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang baik seperti halnya insentif.

Seftianti (2020) mengemukakan bahwa insentif adalah salah satu cara perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui penilaian atas perilaku karyawan yang memiliki sifat kerja tidak optimal maupun ala kadarnya. Secara keseluruhan insentif dapat dikatakan sebagai bentuk apresiasi atas kerja karyawan yang baik, selain itu insentif juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja (Huang, 2023).

Motivasi kerja pada karyawan tentunya mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Motivasi yaitu kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud yaitu terkait apa yang diinginkan karyawan yang akan mengarah pada tujuan perusahaan (Dipboye, 2023). Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan dalam perusahaan perlu dipertimbangkan, apabila karyawan tidak dapat memotivasi dirinya maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri yang akan berdampak perusahaan, sebaliknya apabila karyawan dapat memotivasi dirinya dalam bekerja tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan, baik itu motivasi dari dalam diri karyawan maupun oleh pihak luar karyawan karena dapat berupa daya dorong kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal (Dharma, 2018).

Insentif serta motivasi kerja pada dasarnya dapat dilandasi oleh Teori Kebutuhan Maslow. Karena seperti yang telah diketahui bahwa insentif dan motivasi dapat dikategorikan sebagai suatu kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam teori kebutuhan Maslow dikatakan bahwa terdapat lima tingkat kebutuhan karyawan. Dalam teori tersebut insentif termasuk dalam indikator kebutuhan fisiologis, sedangkan motivasi kerja termasuk dalam indikator kebutuhan aktualisasi diri dalam teori kebutuhan Maslow (Chopra, 2022). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmayuni (2018), mengarahkan bahwa kualitas dari sistem informasi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sehubungan dengan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta sebagai objek penelitian, dikarenakan perusahaan tersebut pada hampir seluruh kegiatannya telah menggunakan sistem informasi akuntansi dan juga menggunakan aplikasi terkait teknologi komputer otomatis yaitu *System Application Product* (SAP). Diketahui juga bahwa dalam pengaplikasian sistem informasi tersebut dioperasikan oleh karyawan perusahaan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Namun dengan keseluruhan karyawan yang mengoperasikan sistem informasi tersebut, tentu perlu berbagai tahapan dalam penggunaannya agar menjadi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya ada pula penelitian mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kadir, et al., (2019), dan Sidik, et al., (2021), mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Surohmat (2022), menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2022: 312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Perkembangan jaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindakan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan. Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting sama dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan. Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Anwar P. Mangkunegara (2022:93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih

memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda. Selain itu motivasi karyawan untuk bekerja tidak maksimal. Karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2020) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Sedangkan menurut Fauziah (2021), kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021) mengemukakan adalah Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau kinerja

adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tujuan yang diharapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu efektivitas penerapan insentif dan motivasi, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran tertentu, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh penerapan insentif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel penerapan insentif memiliki t hitung sebesar 5,637 dan t tabel sebesar 1,6 nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “penerapan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya, Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi penerapan insentif yang dirasakan oleh pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Kuta maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Temuan ini konsisten dengan teori *Expectancy Vroom* (1964), di mana insentif yang terstruktur dengan jelas meningkatkan motivasi karyawan karena adanya keyakinan bahwa usaha mereka akan dihargai (*expectancy*), kinerja baik akan mendapatkan imbalan (*instrumentality*), dan insentif tersebut bernilai bagi mereka (*valence*).

Insentif merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai jenis perusahaan. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa berbagai bentuk insentif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, beberapa studi yang mendukung efektivitas insentif dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya penelitian oleh Septaviandri menunjukkan bahwa insentif, bersamaan dengan pelatihan dan lingkungan kerja, memiliki dampak positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT United Indo Surabaya (Septaviandri, 2020). Penelitian ini memberikan

bukti bahwa insentif merupakan salah satu pendorong yang penting dalam meningkatkan kinerja. Selanjutnya, Kristiyanto et al. mengemukakan bahwa sistem insentif yang berbasis pada penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja di perusahaan multi lokasi (Kristiyanto et al., 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) dalam sistem insentif untuk memotivasi karyawan agar mencapai target perusahaan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Saputri et al., ditemukan bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersamaan juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Putra Karisma Palembang (Saputri et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa selain insentif, faktor disiplin kerja harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, penelitian oleh Pratiwi et al. mengindikasikan bahwa motivasi serta insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kombinasi dari kedua faktor ini sangat penting untuk mencapai kinerja optimal (Pratiwi et al., 2023).

Penelitian lebih lanjut oleh Negara et al. menunjukkan bahwa insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Canggü Cafe. Pengujian hipotesis melalui regresi linear berganda menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial (Negara et al., 2023). Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif yang layak cenderung menunjukkan performa yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 5,301 nilai t tabel sebesar 1,6 nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi, Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya, Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi pegawai PT.PLN (Perser) maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Temuan ini selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), di mana terpenuhinya kebutuhan dasar (fisiologis, keamanan) maupun kebutuhan tingkat tinggi (sosial, penghargaan, aktualisasi diri) secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan kajian empiris terdahulu diantaranya penelitian oleh Angellina dan Masman bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT Mega Tirana Internasional. Penelitian ini menunjukkan hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, di mana meningkatnya motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan Angellina & Masman (2023). Ini menjadikan motivasi sebagai elemen penting untuk diprioritaskan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selanjutnya, penelitian oleh Disfantor et al. juga mengindikasikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini menekankan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Disfantor et al. (2022).

Pengaruh Penerapan Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui nilai F hitung sebesar 24,641 nilai F tabel sebesar 3,26 nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi, Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang berbunyi “efektivitas penerpaan insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya, Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi pemberian insentif dan motivasi pegawai PT.PLN (Perserp) maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Temuan ini memperoleh dukungan kuat dari berbagai teori dan penelitian empiris sebelumnya. Berdasarkan teori Two-Factor Herzberg (1959), kombinasi insentif sebagai faktor motivator untuk peningkatan kinerja. Sementara itu, Model Motivasi Porter-Lawler (1968) menjelaskan mekanisme siklus positif dimana insentif yang memadai akan meningkatkan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam studi yang dilakukan oleh Saputri et al., ditemukan bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersamaan juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Putra Karisma Palembang (Saputri et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa selain insentif, faktor disiplin kerja harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, penelitian oleh Pratiwi et al. mengindikasikan bahwa motivasi serta insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kombinasi dari kedua faktor ini sangat penting untuk mencapai kinerja optimal (Pratiwi et al., 2023).

Penelitian oleh Angellina dan Masman bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mega Tirana Internasional. Penelitian ini menunjukkan hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, di mana meningkatnya motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan Angellina & Masman (2023). Ini menjadikan motivasi sebagai elemen penting untuk diprioritaskan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel penerapan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian dapat dimaknai bahwa semakin tinggi penerapan insentif maka kinerja pegawai semakin meningkat. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian dapat dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Variabel penerapan insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat dimaknai bahwa semakin tinggi penerapan insentif dan semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, M. (2021). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Angellina, D., & Masman, R. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 159–166. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Arisman, H., & Fuadah, L. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chopra, V. (2022). *Psikologi dan teori kebutuhan Maslow*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dharma, S. (2018). *Motivasi kerja dan kinerja*. Surabaya: Laksana.
- Dipboye, R. L. (2023). *Human resource management*. New York: Prentice Hall.
- Disfantor, B., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh motivasi, kondisi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 18(1), 185–195. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10361>
- Fauziah, D. (2018). *Sistem informasi akuntansi dan dampaknya pada kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, J. L. (1996). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Boston: Irwin.

- Gilbert, T. F. (1977). *Human competence: Engineering worthy performance*. New York: McGraw-Hill.
- Gomez, C., et al. (2021). *Manajemen SDM internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2024). *Motivational theory* (Dalam Teck Hong & Waheed). London: Pearson Education.
- Huang, M. (2023). *Reward system in organizations*. Beijing: Academic Press.
- Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. *EMJM*, 1(4), 326–338. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.970>
- Ishak, A., & Hendri, R. (2003). *Teori dan praktik motivasi dalam organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Kadir, A., et al. (2019). *Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Makassar: UMI Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristiyanto, D., Safitri, S., & Aryotejo, G. (2021). Sistem insentif karyawan berbasis simple additive weighting untuk usaha multi lokasi. *Jurnal Masyarakat Informatika*, 12(2), 123–130. <https://doi.org/10.14710/jmasif.12.2.42627>
- Lawrence, G. (2022). *Health education planning*. Boston: Mayfield.
- Manalu, F. (2020). *Gaya kepemimpinan dan kinerja*. Medan: USU Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Perilaku organisasi dan budaya perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muogbo, U. (2013). The impact of motivation on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 8(9), 45–52.
- Negara, I., Sulasmini, N., & Widhyandanta, I. (2023). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1729–1740. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.496>
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. (2023). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Purba, R., et al. (2022). Leadership style and employee performance. *Journal of Economics & Business*, 15(2), 120–130.
- Rahmayuni, N. (2018). *Sistem informasi dan kinerja karyawan*. Malang: UMM Press.
- Rivai, V., & Basri, A. F. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia.

- Saputri, A., Handayani, S., & DP, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i1.211>
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septaviandri, N. (2020). Pengaruh pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT United Indo Surabaya. *JEM17 Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30996/jem17.v3i2.3457>
- Setiawati, R., & Putra, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik Bisnis Akuntansi dan Teknik*, 4, 147. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918>
- Sidik, M., et al. (2021). *Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Suarni, N. K., & Sudiyani, N. K. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Denpasar: Undiksha Press.
- Sugianti, N., & Mujiati, N. (2022). Peran motivasi kerja memediasi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 277. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p04>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surohmat, T. (2022). *Komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Teck Hong, & Waheed. (2024). Job motivation factors: Herzberg two-factor theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B. (2008). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhawati, N., & Damayanthi, I. (2018). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan*. Denpasar: Undiknas Press.