

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta

Aisiyah Annisa Mahfudloh¹, Eka Dyah Setyaningsih²

Universitas Bina Sarana Informatika Cimone^{1,2}

Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114

Email: annisamaisyah@gmail.com¹, eka.edy@bsi.ac.id²

Submit:
31-01-2026

Revisi:
09-02-2026

Terima
15-02-2026

Terbit Online:
16-02-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal melalui pemberian insentif yang adil dan peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan departemen sales PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia sebanyak 51 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dan peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Jakarta Region considers employee performance as an important factor in supporting the achievement of company objectives. Therefore, optimal human resource management is required through the provision of fair incentives and the enhancement of work motivation. This study employs a quantitative research method with a survey approach. The population of this study consists of all employees of PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia, with a total of 51 respondents selected using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS Statistics 25 software.

The results of the study indicate that incentives partially have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, incentives and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Jakarta Region. These findings indicate that appropriate incentive provision and increased work motivation can optimally improve employee performance.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan modal yang kuat, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas karyawan yang tercermin dari kemampuan,

keterampilan, sikap, serta motivasi kerja akan sangat memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan mampu menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan memotivasi. Salah satu upaya yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian insentif. Insentif diberikan

sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja karyawan di luar gaji pokok, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Insentif diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, produktif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Namun, pemberian insentif saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan karyawan bersedia mengerahkan kemampuan dan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, komitmen, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diembannya.

Beberapa teori motivasi, seperti teori kebutuhan dan teori harapan, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi melalui sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya variasi pengaruh, tergantung pada karakteristik perusahaan, jenis pekerjaan, serta kondisi karyawan. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik tertentu.

PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peralatan dapur listrik dengan segmentasi pasar menengah ke atas dan memiliki tingkat persaingan yang cukup tinggi. Untuk mempertahankan kinerja perusahaan, PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia dituntut memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal, khususnya pada departemen sales yang berperan langsung dalam pencapaian target penjualan. Dalam praktiknya, perusahaan telah menerapkan sistem insentif dan berbagai bentuk motivasi kerja, namun belum diketahui secara pasti sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memandang penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

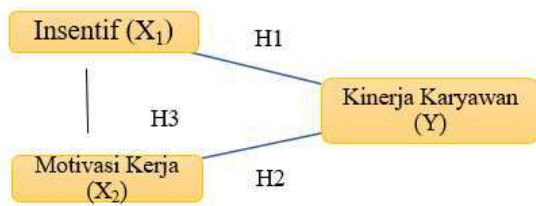
Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh insentif pada kinerja karyawan departemen sales pt.fotile electrical appliance indonesia ? (2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales pt.fotile electrical appliance

indonesia ? dan (3) Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian sales pt.fotile electrical appliance indonesia ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi: (1) Untuk Mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sales PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia, (2) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sales PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia, dan (3) Untuk Memahami Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Departemen Sales PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Insentif sebagai faktor eksternal berfungsi sebagai rangsangan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha serta hasil kerjanya, sedangkan motivasi kerja sebagai faktor internal berperan dalam menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas. Apabila insentif diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja, serta didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan diharapkan akan meningkat. Dengan demikian, insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta. memastikan apakah instrumen penelitian akurat dan sah. Selanjutnya, data yang dikumpulkan akan diperoleh melalui survei yang didistribusikan kepada responden. Data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan program Excel dan SPSS Statistics 25.

Penelitian ini berlangsung selama satu bulan, terhitung mulai tanggal 11 November 2024 sampai dengan 16 Desember 2024. Populasi merujuk pada keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan departemen sales PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta yang berjumlah 51 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang karyawan.



Sumber: (Mahfudloh, 2026)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Tabel 1. Hipotesis

H₁ =	H ₀ =	Diduga variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta..
	H _a =	Diduga variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta
H₂ =	H ₀ =	Diduga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta.
	H _a =	Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta.
H₃ =	H ₀ =	Diduga variabel insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta.
	H _a =	Diduga variabel insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta.

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel secara statistik. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta.

2.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen sales PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta yang berjumlah 51 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang karyawan..(Fajri et al., 2022)

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap indikator dari variabel penelitian.(Romdona et al., 2025) Pertanyaan dalam kuesioner bersifat tertutup dan berkaitan dengan variabel insentif (X1), motivasi kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y).(Sahir, 2022)

2.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Insentif (X1):** Insentif didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Variabel insentif diukur melalui indikator-indikator seperti keadilan pemberian insentif, kesesuaian insentif dengan kinerja, dan ketepatan waktu pemberian insentif..(Yusuff, 2023)
- Motivasi Kerja (X2):** Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator-indikator seperti kebutuhan akan prestasi, pengakuan, dan peluang pengembangan diri.(Khaeruman et al., 2021)
- Kinerja karyawan (Y):** Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Variabel ini diukur berdasarkan indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan..(Rorimpandey, 2020)

2.5 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.(Sahir, 2022)

- Statistik Deskriptif:** Digunakan untuk mendeskripsikan data responden dan karakteristik variabel penelitian.
- Statistik Inferensial:** Digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup:

- Uji Validitas dan Reliabilitas:** Untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) valid dan reliabel.(Sahir, 2022)
- Uji Asumsi Klasik:** Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk

- memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar. (Sahir, 2022)
- c. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. (Sinaga et al., 2022)
 - d. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F):
 - a) Uji t (Uji Parsial): Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (insentif kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 - b) Uji F (Uji Simultan): Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
 - e. Koefisien Determinasi (R²): Digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fatile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta yang dianalisis menggunakan bantuan program excel dan SPSS Statistics 25..

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Insentif (X ₁)	10	0,757 s/d 0,860	0,276	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	10	0,758 s/d 0,879	0,276	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,612 s/d 0,821	0,276	Valid

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dari variabel insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai nilai R hitung > 0,276 sehingga dapat di nyatakan **valid**.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif (X ₁)	0.946	>	0,60	Realiabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,948	>	0,60	Realiabel
Kinerja karyawan (Y)	0,895	>	0,60	Realiabel

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa dari ketiga variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 ini dinyatakan sebagai data yang reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	3.19921354	2.81053682
Most Extreme Differences	.089	.059
	.089	.059
	-.050	-.056
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Dapat di simpulkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel terdistribusi secara normal. yang dimana jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif (X ₁)	.984	1.016	Tidak terjadi multikolinieritas

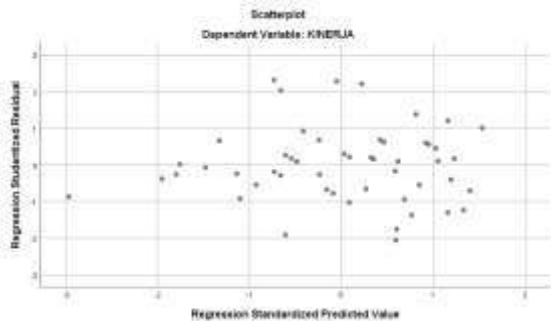
Motivasi Kerja (X ₂)	.984	1.016	Tidak terjadi multikolinearitas
----------------------------------	------	-------	---------------------------------

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, untuk variabel insentif dan motivasi kerja nilai tolerancinya adalah 0,984 dan nilai VIF adalah 1,016 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas yang signifikan antara variabel insentif dan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja karyawan.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji Scatterplot.



Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar di atas diketahui bahwa titik – titik pada scatter plot tersebar secara acak tanpa membentuk pola sistematis yang jelas. Sebagian besar titik – titik juga terkonsentrasi di sekitar nilai nol pada sumbu vertical (residu). Tidak adanya pola sistematis menunjukkan bahwa model regresi mungkin telah menangkap hubungan linear dengan baik. Maka dari hal – hal yang telah diketahui di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	9.676
	Insentif (X ₁)	.315
	Motivasi Kerja (X ₂)	.456

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 9.676 + 0.315X_1 + 0.456X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa insentif (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada insentif akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,315, sedangkan

peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,456. Kedua pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Uji statistik t bertujuan untuk mengukur seberapa besar masing-masing pengaruh masing variabel independen atau penelitian menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T

variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Keterangan
Insentif (X ₁)	5.996	1,675	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	8.434	1,675	0.000	Signifikan

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Berdasarkan hasil Uji T, diketahui bahwa kedua variabel lebih besar dari t tabel (1,675) dan menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, secara parsial, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 8. Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keterangan
Insentif (X ₁)	47.966	3.18	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)				

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Berdasarkan hasil Uji F, menunjukkan F hitung sebesar 47.966 > F tabel (3,18), dan signifikans 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

variabel	R Square	Keterangan
----------	----------	------------

Insentif (X ₁)	0.172	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0.417	

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Insentif (X₁) memberikan kontribusi sebesar 17,2% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Motivasi Kerja (X₂) memberikan kontribusi sebesar 41,7% terhadap Kinerja Karyawan.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

variabel	R Square	Keterangan
Insentif (X ₁)	0.667	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)		

Sumber: (Mahfudloh, 2026)

Kedua variabel bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 66,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 33,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal pokok terkait pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan semangat serta hasil kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana dorongan berprestasi, pengakuan, dan kesempatan berkembang mendorong karyawan bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.
3. Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kombinasi penghargaan finansial dan dorongan non-finansial.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT. Fotile Electrical Appliance Indonesia disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem insentif agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengakuan prestasi, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Perusahaan diharapkan mengelola insentif dan motivasi kerja secara terpadu guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih luas dan komprehensif.

REFERENSI

- Adinda, T. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 29–40. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i3.38>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *MULTIDICILINARY KNOWLADE: Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatimah, R., & Bahri, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Koperasi Pt. Prima Cable Indo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 140–148. <https://doi.org/10.71277/actmgly69>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di uptd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan. 7(2), 228–240.
- Hasibuan, M., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo. 1(2), 72–83 *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2).
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021).

- Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Mudasir. (2024). Metode Penelitian. In *Pembangunan DAM* (Issue July).
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- R. Sapu, G., FoEh, J. E. H. ., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/%0Ahttps://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). *Teknik Pengumpulan Data*. 3(1), 39–47.
- Rorimpandey, Widdy H. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Press.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 6(1), 116-124.
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3).
- Suryawan, 2022. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syahputera, R. E., & Maswarni. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Area Cabang Balaraja. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Yusuff, 2023. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.pdf*.