

## KAJIAN MOTIVASI, INSENTIF, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA

Maulana Ma'ruf, Muhammad Irwan Padli Nasution  
maulanamaruf16@gmail.com, irwannst@uinsu.ac.id

Received: 1 January 2020, Accept Submission: 6 July 2020, Revision: 6 July 2020,  
Available Online: 11 July 2020, Published: July 2020

### ABSTRAK

Penelitian ini meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi, insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Grapari Medan. Penelitian dilakukan berdasarkan ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen PT. Telkomsel tentang tunjangan yang belum dibayar, hal ini menghasilkan demonstrasi besar-besaran. Kuisisioner digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data lapangan. Kemudian teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Kasus ini didasarkan pada F-hitung sebesar 18.533 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Demikian juga secara parsial, variabel motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada variabel motivasi yang memiliki T-hitung sebesar 4,539 dan variabel pengembangan karir yang memiliki t-hitung sebesar 2,891, artinya lebih besar dari t-tabel 1,996. Sementara itu variabel insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena t-hitung kurang dari t-tabel.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan

### ABSTACT

*Toward employee performance at PT. Telkomsel Grapari Medan. The study was conducted based on employee dissatisfaction with the management of PT. Telkomsel regarding the unpaid benefits, this has resulted in large-scale demonstrations. The questionnaire was used in this study to obtain data in the field. Then the analysis technique used is multiple regression analysis. This analysis is used to measure the effect of independent variables on the dependent variable. Analyzes were performed using SPSS 20.0 for Windows software. The results showed that motivation and career development variables simultaneously affected the performance of employees at PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. This case is based on an F-count of 18,533 with a significant level of 0,000. Likewise partially, motivation and career development variables partially affect employee performance. This is based on the motivation variable which has a T-count of 4.539 and the career development variable which has a t-count of 2.891, meaning that it is greater than the t-table of 1.996. Meanwhile the incentive variable has no partial effect on employee performance because t-count is less than t-table.*

*Keywords: Motivation, Incentives, Career Development, and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Motivasi muncul dalam diri setiap individu karena motivasi adalah faktor biologis yang terpendam dalam diri manusia dan mempunyai sifat berbeda-beda tergantung situasi, kondisi dan kepentingan individu tersebut. Setiap perusahaan selalu memperhitungkan hak-hak yang akan didapatkan oleh karyawan jika karyawan-karyawannya mencapai standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik itu berupa uang, barang atau penghargaan. Hak-hak yang diberikan oleh perusahaan itu sering disebut sebagai insentif. Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi sesuai standar yang ditentukan. Untuk peningkatan pengembangan karir perusahaan selalu menekankan produktifitas karyawannya sebagai tolak ukur untuk dasar peningkatannya. Karena setiap perusahaan memiliki jenjang karir yang berbeda-beda. Karir atau jabatan yang diberikan perusahaan itu merupakan buah dari hasil prestasi karyawan terhadap perusahaannya. Perbedaan status karyawan di sebuah perusahaan menjadi tolak ukur yang kuat untuk menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, menurun atau bisa dikatakan kurang produktif. Status karyawan kontrak biasanya yang dihasilkan tidak terlalu signifikan dibandingkan status pegawai tetap atau non kontrak. Terkadang status hubungan sosial seorang karyawan dapat menjadikan karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja diukur dari tingkat kebutuhan dari karyawan tersebut. Misalnya perbedaan tingkat kebutuhan untuk seorang karyawan yang sudah menikah sangat berbeda tingkat konsumtifnya dengan yang belum menikah. Peneliti melakukan penelitian di sebuah perusahaan besar yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan yaitu PT.Telkomsel Gripari Medan. Penelitian ini dibuat oleh peneliti didasarkan atas permasalahan di kantor PT.Telkomsel Gripari Medan yang sempat terjadi pada bulan November 2018 tentang rasa ketidakpuasan terhadap pihak manajemen sumber daya manusia tentang tunjangan yang belum dibayarkan. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pension, dan tuntutan kesejahteraan untuk karyawan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik sebuah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkomsel Gripari Medan?
2. Apakah pemberian insentif mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkomsel Gripari Medan?
3. Apakah pengembangan karier mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkomsel Gripari Medan?
4. Apakah motivasi, pemberian insentif dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkomsel Gripari Medan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Motivasi

Definisi motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. (Samsudin, 2006 : 281).

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2006 : 141). Hasibuan (2006 : 153) menjelaskan terdapat beberapa teori motivasi dari Abraham Maslow yaitu:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis) Artinya kebutuhan untuk mempertahankan hidup contohnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas dan lain-lain
2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Rasa Aman) Artinya kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan, dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial) Artinya kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia tidak mau ingin hidup sendiri ditempat terpencil karena manusia ingin hidup berkelompok.
4. *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Kepemilikan Status) Artinya kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi kerja.
5. *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi Diri) Artinya kebutuhan akan aktualisasi diri dengan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan.

### **Pengertian Insentif**

Menurut Panggabean (2004:88) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang diakaitkan dengan prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diberikan. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2001:118), mengatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Menurut Hasibuan, (2008:94) pertimbangan dari penyusunan insentif adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas  
Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawatn perusahaan yang diperoleh karyawan.
2. Lama karyawan bekerja  
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Senioritas  
Karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.
4. Kebutuhan  
Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.
5. Kelayakan dan keadilan  
Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*Input*) dengan (*Output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Sondang P. Siagian (2006:203) pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja  
Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.
2. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama

3. Mentors dan Sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kemampuannya dengan cara melalui pelatihan-pelatihan, kursus atau melanjutkan jenjang pendidikannya.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007 : 153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan Menurut (Hasibuan, 2002: 59) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010 : 61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk jumlah populasi berjumlah 135 orang peneliti hanya meneliti untuk karyawan organik yang berjumlah 70 orang. Sisanya karyawan *outsourcing*.

Untuk menurut Sugiyono (2010:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus yang mengkhhususkan untuk karyawan tetap saja.

Penelitian ini menggunakan metode survey dan teknik analisis regresi linier berganda.

#### **Identifikasi Variabel**

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan serta kerangka konseptual yang digunakan, maka variabel yang di analisis terdiri dari dua macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel tergantung (dependen). Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang terdiri dari:

1. Motivasi (X1)
2. Insentif (X2)
3. Pengembangan Karir (X3)

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Untuk variabel independen yaitu Kinerja Karyawan.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif data yang berupa angka seperti jumlah karyawan, skor jawaban kuesioner dan lain-lain.

#### 1. Sumber Data Primer

Data yang dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya, dalam hal ini diperoleh dari jawaban kuisisioner yang disebarkan kepada responden penelitian

#### 2. Sumber Data Sekunder

Data diperoleh dari dokumen tertulis yang dikumpulkan oleh peneliti untuk memperkuat variabel. Data tersebut berupa buku, jurnal, dan tesis yang diteliti oleh peneliti terdahulu. Untuk teknik pengumpulan data dibagi 3 yaitu :

#### 3. Kuisisioner

Berupa pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang disusun secara sistematis dan dirumuskan dengan cermat sehingga jawaban yang dihasilkan dari responden merupakan isi atau jawaban dari rumusan masalah penelitian.

#### 4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, legger, notulen, rapat agenda dan lain-lain (Arikunto,2002:206)

#### 5. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

#### 1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdapat dua jenis yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data. Uji validitas data adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan dan untuk mengukur valid tidaknya kuisisioner. Sedangkan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:50).

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibagi 4 bagian yaitu:

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

- c. Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).
- d. Uji heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghazali,2005 :105).  
Sebelum kita menuju ke tahap uji hipotesis ada rumus yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisi regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = koefisien x1

b2 = koefisien x2

b3 = koefisien x3

X1 = Motivasi

X2 = Insentif

X3 = Pengembangan Karier

e = Faktor Kesalahan

- e. Uji Hipotesis  
Untuk uji hipotesis dibagi menjadi dua yaitu uji F yaitu uji secara simultan atau bersama-sama. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima. Begitupun juga uji perbedaannya untuk Uji t digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau variabel secara terpisah.

## PEMBAHASAN

Dari penulisan diatas dan penyebaran kuisioner dilapangan dapat diuraikan sebagai pembahasan sebagai berikut :

### 1. Usia Responden Responden

Responden berjumlah 70 orang usia responden rata-rata atau yang terbanyak yaitu umur 26-30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 41,43% diikuti dengan usia 31-35 tahun sebanyak 26 orang dengan nilai persentase 37,41%. Sisanya berada diusia 20-25 dan 36-45 tahun.

### 2. Pendidikan Responden

Responden yang diambil sebagai sampel sebagian besar berpendidikan sebagai Sarjana dengan mencapai persentase 70% sedangkan yang paling sedikit sebesar 5,71% berpendidikan (S2). Hal ini mencerminkan bahwa karyawan di PT. Telkomsel.

Untuk pembahasan berikutnya akan dijelaskan hasil dari uji analisis data dan uji asumsi klasik yaitu terdiri dari:

## 1. Uji Analisis Data

### 1.1 Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,656	Reliabel

Intensif	0,758	Reliabel
Karir	0,711	Reliabel
Kinerja	0,626	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengkuru masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak sebagai alat ukur.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 2.1 Uji Multikolinearitas

Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Motivasi	0,727	1,376
2	Insentif	0,823	1,215
3	Karir	0,794	1,260

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel independen dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel independen lebih dari 10% atau nilai toleransi diatas 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### 2.2 Uji Heterokedastisitas

Hasil penelitian dalam penelitian ini terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas.

### 2.3 Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson pada level siginikansi 0,05 (5%), dengan n=70, dan k=3, maka nilai dL= 1,525 dan dU=1,703. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2,144. Dengan demikian nilai Durbin Watson lebih besar dari dU= 1,703 yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

### 2.4 Uji Hipotesis

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,539 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima H1 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Cabang Grapari Medan.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan karena hasil dari pengujiannya dengan nilai Sig  $0,06 > 0,05$ , yang berarti tidak menerima H2. Dari nilai tersebut nilai signifikansi sebesar  $0,06$  lebih besar dari  $0,05$ . Berarti kesimpulannya variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan-pembahasan di atas ditarik kesimpulan sebagai berikut hasil pengujian hipotesis pertama (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,539$  dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,00$  tersebut lebih kecil dari  $0,05$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Cabang Grapari Medan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan karena hasil dari pengujiannya dengan nilai signifikansi sebesar  $0,06 > 0,05$ . Jadi variabel insentif tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Grapari Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghazali, Imam. 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PUSTAKA SETIA.
- Siagian, Sondang P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.