

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK PKP 1 DKI JAKARTA

Nurul Komariah^{1*}, Robert Siregar², Dinni Agustin³

^{1,2,3}

Universitas Respati Indonesia

E-mail: ¹⁾ nurulko89@gmail.com, ²⁾ robertyanti715@gmail.com

Abstrak

Pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan merupakan kajian yang penting dilakukan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK PKP 1 DKI Jakarta. Lokasi penelitian berada di DKI Jakarta. Teknik Pengambilan sampel adalah sensus, yaitu mengumpulkan data dari seluruh elemen dalam populasi. Jumlah sampel adalah 48 responden. Kuesioner merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Analisis penelitian menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dan diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Abstract

The effect of motivation and incentives on employee performance is an important study, this study was conducted to analyze whether work motivation and incentives affect employee performance at SMK PKP 1 DKI Jakarta. The research location is in DKI Jakarta. Sampling technique is a census, which collects data from all elements in the population. The number of samples is 48 respondents. Questionnaire is the main instrument to collect primary data. Research analysis using Structural Equation Modeling (SEM) and processed using the SmartPLS 3.0 application. Based on the results of the analysis and discussion in this study, it can be concluded that motivation has a positive and significant effect on performance, incentives have a positive and significant effect on performance and work motivation has a positive and significant effect on incentives.

Keywords: Work Motivation, Incentives, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pengurus Yayasan PKP DKI Jakarta telah merancang sejumlah peraturan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan, salah satunya adalah perubahan status dari karyawan honorer menjadi karyawan tetap. Untuk mencapai perubahan status tersebut tentu saja harus melalui berbagai tahapan. Ada beberapa faktor yang menjadi syarat bagi seorang karyawan honorer agar bisa diajukan menjadi calon karyawan tetap, di antaranya adalah: lama bekerja, disiplin, kerajinan dan kinerja karyawan dalam unit pendidikan itu sendiri. Dengan adanya beberapa persyaratan, diharapkan bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih maksimal sehingga dapat dipertimbangkan untuk menjadi calon karyawan tetap. Motivasi menurut Murray (1968:7-8) dalam (Wijono, 2015) adalah sebagai berikut: Motivasi adalah sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan

menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapatkan ganjaran memuaskan.

Penulis melihat masih ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam hal tanggung jawab, masih ada karyawan yang mengabaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan alasan yang tidak jelas, meskipun sudah dibuatkan jadwal pekerjaan namun karyawan tersebut sering mangkir sehingga mengakibatkan pekerjaan tersebut diambil alih oleh orang lain.

Meskipun karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, namun belum memberikan prestasi kerja yang memuaskan karena tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan yang dilakukan karyawan tersebut hanya sekedar menggugurkan kewajiban saja, sehingga berdampak kepada peserta didik yang merasa tidak mendapatkan pelayanan yang semestinya.

Menurut pendapat penulis, gaji yang diberikan kurang memadai dengan beban tanggung jawab dan fungsi dari masing-masing karyawan. Karena pada kenyataannya masih ada karyawan yang bekerja menggunakan “otak” namun gajinya lebih kecil dari karyawan yang kerjanya hanya menggunakan “tenaga”. Hal tersebut menggambarkan bahwa keinginan karyawan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan belum dapat dipenuhi.

Penulis melihat banyak karyawan yang menginginkan gaji lebih tinggi, apalagi dengan melihat dari latar belakang pendidikan karyawan itu sendiri. Dimana pada saat ini gaji yang diterima masih dibawah Upah Umum Regional (UMR) DKI Jakarta. Hal ini menjelaskan bahwa pengakuan atas kinerja belum terpenuhi salah satunya adalah keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

Peningkatan kesejahteraan juga diberikan dalam bentuk insentif berupa materi yang disebut dengan tunjangan. Selain tunjangan tetap, terdapat pula tunjangan yang sifatnya variabel. Besar kecilnya jumlah tunjangan tersebut tergantung dari usaha masing-masing karyawan. Tunjangan variabel ini disebut dengan Tunjangan Kinerja (TUKIN) yaitu berupa tunjangan tambahan yang diberikan apabila karyawan bisa tiba di kantor dan melakukan absensi finger 15 menit lebih awal dari jadwal normal. Menurut Panggabean dalam (Arifin, 2017), insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar yang ditentukan. Dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Selain hal tersebut diatas, masih ada beberapa insentif dirasa belum mencukupi menurut beberapa karyawan.

Bonus di SMK PKP 1 DKI Jakarta diberikan setelah Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB). Bonus ini diberikan kepada seluruh karyawan yang berada di unit pendidikan maupun di kantor yayasan. Namun penulis melihat bahwa bonus yang diberikan kurang adil, karena ada karyawan yang tidak melaksanakan piket PPDB namun mendapatkan bonus yang sama besarnya. Manajemen Yayasan PKP juga memberikan komisi bagi karyawan yang bisa membawa murid masuk ke unit pendidikan, namun oleh pihak karyawan jumlah komisi dirasa kurang mencukupi. Seluruh karyawan di unit pendidikan SMK PKP 1 DKI Jakarta merasakan bahwa kurang mendapatkan hiburan. Dalam hal ini hiburan yang dimaksud adalah berupa kegiatan di luar ruangan atau karya wisata sehingga menyebabkan

kejenuhan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya kegiatan wisata yang diselenggarakan oleh pihak sekolah.

Pimpinan unit pendidikan SMK PKP 1 DKI Jakarta terkadang memberikan pujian kepada karyawan. Namun pujian tersebut hanya secara personal, tidak ada bentuk pujian dalam bentuk piagam penghargaan atau pengumuman yang disampaikan di forum. Walaupun sebagian besar dari karyawan di unit pendidikan SMK PKP 1 DKI Jakarta telah patuh mengikuti peraturan namun masih ada beberapa karyawan yang mengabaikannya dengan berbagai macam alasan.. Bahkan penulis melihat ada beberapa karyawan yang terhambat jenjang karirnya karena faktor kurang disiplin.

Dilihat dari kasus diatas, penulis melihat bahwa kinerja karyawan di SMK PKP 1 DKI Jakarta belum sepenuhnya baik. Seperti yang diungkapkan oleh Drucker (2002:134) dalam (Widjojo, 2017) kinerja merupakan prestasi atau hasil nyata yang telah diperoleh dan hasilnya akan digunakan untuk hal-hal yang positif. Beberapa karyawan masih memiliki kendala dalam mencapai kinerja yang baik.

Masih ada karyawan yang kualitas pekerjaan kurang baik, sehingga mengakibatkan munculnya keluhan dari warga sekolah lainnya maupun dari peserta didik karena pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai target. Begitupula dalam hal kuantitas atau jumlah pekerjaan. Penulis melihat masih ada karyawan yang jumlah pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan aturan yang dibuat oleh pimpinan. Misalnya dalam pembuatan administrasi pembelajaran, masih ada beberapa karyawan belum lengkap dalam pembuatannya.

Di SMK PKP 1 DKI Jakarta, penulis melihat ada karyawan belum mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Masih Ada beberapa karyawan yang salah pengertian dalam menangkap perintah yang diberikan sehingga hasil pekerjaannya tidak akurat dan terdapat kesalahan. Bahkan dapat dikatakan bahwa beberapa karyawan tersebut tidak mempunyai kesadaran untuk melakukan pekerjaan dengan tepat tanpa kesalahan. Oleh karena itu penulis mencoba mengurai permasalahan yang ada dan melakukan penelitian sehingga ditemukan faktor yang menghambat seseorang untuk mempunyai kinerja yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan, dan menemukan solusi untuk itu.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Prasetyo, 2013) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab yaitu memiliki tanggung jawab individu yang tinggi terhadap pekerjaan masing-masing.
2. Prestasi Kerja, yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal.
3. Peluang Untuk Maju, yaitu keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Pengakuan Atas Kinerja, yaitu keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi dari yang biasa diterima.

5. Pekerjaan yang menantang, yaitu keinginan untuk belajar lebih menguasai pekerjaan dibidangnya.

(Veitzal Rivai, 2010) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah rangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi masing-masing individu untuk dapat mencapai hal-ha yang sesuai dengan individu itu sendiri. Menurut Robbins (2008:222) dalam (Putri, 2014) motivasi merupakan suatu bentuk usaha pendorong yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu.

Menurut Teori Hirarki Kebutuhan atau Teori Motivasi, Abraham Maslow (1943:1970) dalam (Ginting, 2019) berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang bertingkat-tingkat, artinya apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi hal yang utama untuk dapat dipenuhi dan selanjutnya terus sampai tingkat kebutuhan kelima.

Sedangkan Motivasi menurut (Sutrisno, 2010) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

2.2. Insentif

Menurut (Wibowo, 2015), insentif adalah motivasi pada individu agar bekerja dengan baik sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. Insentif sering disebut sebagai kompensasi. Insentif sering digunakan untuk menggambarkan strategi dan perencanaan imbalan yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan kinerja pegawai.

Menurut (Sirait, 2006) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif dalam bentuk uang

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. Insentif bukan berupa uang

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

Menurut (Rahman, 2020) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”. Sedangkan menurut Panggabean (2004: 89) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Menurut (Simamora, 2004) yang dimaksud dengan insentif adalah suatu program dimana antara produktivitas kerja dan bayaran saling berkaitan. Selanjutnya (Mangkunegara & Prabu, 2005) “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”.

Menurut Swasta dan Ibnu Sukotjo (1995: 270) insentif adalah suatu dorongan yang efektif bagi karyawan agar mau bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Suad Husnan (2002: 161) juga menyebutkan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk materi atau uang.

Menurut Andrew F. Sikula (dalam (Sirait, 2006)) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

2.3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai) . Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Nawawi dalam (Widodo, 2015) kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik maupun non fisik. Menurut (Simanjuntak, 2013) mengatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil dari tugas tertentu yang dilaksanakan.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2005) menyebutkan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah seperti yang disampaikan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja, seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
- 3) Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat dan tepat atau tidak ada kesalahan

Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam (Widodo, 2015) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan ability secara psikologis dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan latar belakang pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi adalah suatu bentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Pada umumnya kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang

- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

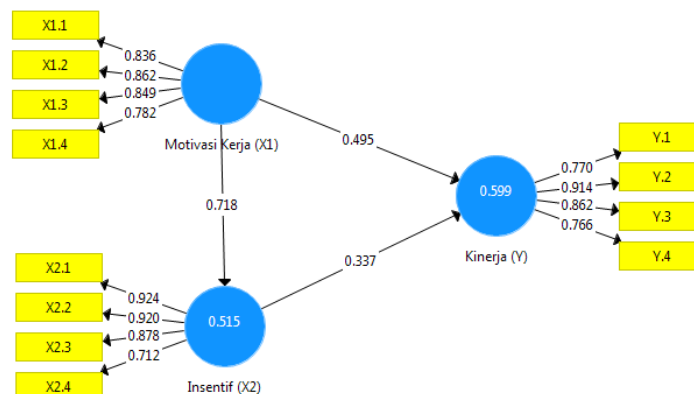
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, dengan Teknik analisis data *Structural Equation Model* (SEM). Dalam konteks penelitian ini, sebagai variabel bebasnya adalah motivasi kerja dan insentif, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil uji validitas Motivasi Kerja (X1), Insentif (X2) dan Kinerja (Y) pada gambar 1



Gambar 1 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1), Insentif (X2) dan Kinerja (Y)
Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Convergent Validity

Tabel 1 Result Loading Factor

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.836
	X1.2	0.862
	X1.3	0.849
	X1.4	0.782
Insentif (X2)	X2.1	0.924
	X2.2	0.920
	X2.3	0.878
	X2.4	0.712
Kinerja (Y)	Y ₁	0.770

	Y ₂	0.914
	Y ₃	0.862
	Y ₄	0.766

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Tabel 2 Cross Loading

	Motivasi Kerja (X1)	Insentif (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.836	0.527	0.610
X1.2	0.862	0.474	0.634
X1.3	0.849	0.575	0.548
X1.4	0.782	0.762	0.645
X2.1	0.732	0.924	0.643
X2.2	0.584	0.920	0.657
X2.3	0.708	0.878	0.563
X2.4	0.405	0.712	0.525
Y ₁	0.567	0.543	0.770
Y ₂	0.628	0.612	0.914
Y ₃	0.621	0.628	0.862
Y ₄	0.630	0.511	0.766

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.693
X2	0.744
Y	0.690

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Composite Reability

	Composite Reability
X1	0.900
X2	0.898
Y	0.690

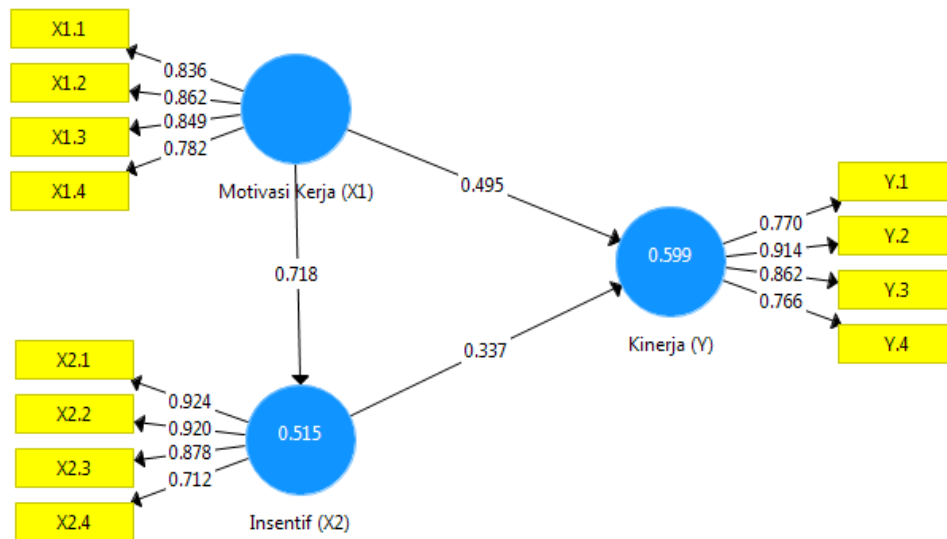
Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Tabel 5 Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
X1	0.853
X2	0.883
Y	0.847

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Inner Model



Gambar 2 Uji Validitas, T-Statistic
 Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Tabel 6 R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Insentif (X2)	0.515	0.505
Kinerja (Y)	0.599	0.581

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Simple Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.495	0.495	0.127	3.900	0.000
Insentif (X2) -> Kinerja (Y)	0.337	0.311	0.167	2.018	0.044
Motivasi Kerja (X1) -> Insentif (X2)	0.718	0.724	0.085	8.422	0.000

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Setelah melakukan analisis data pada penelitian yang berkaitan dengan Hipotesis (H1) dapat disimpulkan berdasarkan tabel 7 bahwa motivasi kerja (X1) dengan kinerja (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 3.900 (>1,96). Nilai original sample estimate adalah positif sebesar 0.495 yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan

kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian Hipotesis (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) diterima. Motivasi Kerja mempunyai 4 (empat) indikator yaitu : tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju dan pengakuan atas kinerja.

4.2.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Setelah melakukan analisis data pada penelitian yang berkaitan dengan Hipotesis (H3) dapat disimpulkan berdasarkan tabel 7 bahwa hubungan antara insentif (X2) dengan kinerja (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 2.018 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif sebesar 0.337 yang menunjukkan hubungan antara insentif (X2) dengan kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) diterima. Kinerja mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Insentif

Setelah melakukan analisis data pada penelitian yang berkaitan dengan Hipotesis (H2) dapat disimpulkan berdasarkan tabel 7 bahwa hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan insentif (X2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 8.422 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif sebesar 0.718 yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan insentif (X2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap insentif (X2) diterima. Insentif mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: bonus, komisi, hiburan dan pujian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dan pembahasan data tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta” adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang baik berjalan beriringan dengan insentif atau penghargaan terhadap karyawan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif memadai yang diterima oleh karyawan mengakibatkan kinerja yang berbanding lurus dengan kata lain kinerja mampu dihasilkan berdasarkan insentif yang diberikan.

5.2. Saran

1. Pada indikator pengakuan atas kinerja (X1.4) pada variabel motivasi kerja mendapatkan nilai rendah walaupun hasilnya masih positif. Penulis menyarankan agar karyawan boleh lebih mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya, sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Sesuai dengan penelitian bahwa indikator pujian (X2.4) pada variabel insentif mendapatkan nilai rendah walaupun hasilnya masih positif. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SMK PKP 1 DKI Jakarta kurang memberikan apresiasi berupa pujian kepada karyawannya yang berprestasi. Penulis menyarankan agar manajemen memberikan pujian dalam bentuk lisan atau tulisan. Dalam bentuk lisan misalnya memberikan ucapan selamat di hadapan forum, sedangkan dalam bentuk tulisan misalnya memberikan sertifikat atau menuliskan prestasi karyawan di papan pengumuman.
3. Selanjutnya pada indikator tanggung jawab (Y₄) pada variabel kinerja juga mendapatkan nilai terendah walaupun hasilnya masih positif. Penulis menyarankan agar manajemen SMK PKP 1 DKI Jakarta lebih ketat dalam pengawasan hasil kerja karyawan dan lebih rutin untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Ginting, P. A. (2019). Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padajajaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 220. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20498>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Prasetyo, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama. Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, M. D. (2013). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah–I Medan*.
- Sirait, J. T. (2006). Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jakarta: Grasindo*.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umam, K. Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, J. (2015). Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor

- Cabang Sleman Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 6(2), 159–183.
- Widjojo, S. R. M. K. (2017). *Balance Scocard Model Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Empat Perspektif*. Sukses, Raih As.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*.