

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SYNGENTA INDONESIA KOTA MAKASSAR

Nurul Arfianti^{*1}, Fitriani Latief², Faizal Rizal Zainal³

^{*1}Program Studi manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Studi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Studi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nurularfianti@gmail.com, ²fitri@stienobel-indonesia.ac.id

³faisal@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Syngenta Indonesia. (2) Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Syngenta Indonesia. (3) Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syngenta Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan lokasi penelitian di PT. Syngenta Indonesia. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 85 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan analisis secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Syngenta Indonesia. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syngenta Indonesia.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of providing incentives and work motivation on employee performance at PT. Syngenta Indonesia. (2) The simultaneous influence of providing incentives and work motivation on employee performance at PT. Syngenta Indonesia. (3) The more dominant variable affecting employee performance at PT. Syngenta Indonesia.

The research method used is a quantitative method with the research location at PT. Syngenta Indonesia. The sample size was determined using the Slovin formula, with a sample of 85 individuals. Data collection was done through questionnaires and direct analysis.

The results of the study show that (1) Providing incentives has a positive and significant partial influence on employee performance at PT. Syngenta Indonesia. (2) Work motivation has a positive and significant simultaneous influence on employee performance. (3) Motivation is the most dominant variable affecting employee performance at PT. Syngenta Indonesia.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, maka setiap organisasi atau institusi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki dengan baik dan benar. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam pencapaian kinerja suatu institusi atau dengan kata lain sumber daya manusia adalah motor penggerak utama bagi setiap operasi organisasi atau institusi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi,² sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset

yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai (Mustika, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka mulai dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Telah kita ketahui bersama bahwa keberadaan manusia dalam manajemen bukan hanya aset biasa. Suatu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya agar dapat memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan perusahaan (Handayani, 2018).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan di dalam sebuah instansi memiliki peran yang vital dalam menentukan mundur majunya suatu perusahaan. Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan instansi tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan guna lebih menggali potensi karyawan agar pegawai tersebut mampu menjalankan tugas dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Salah satu factor pendorong kinerja karyawan adalah pemberian insentif Kepada karyawan tersebut. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan (Anggriawan dkk., 2015). Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan Perusahaan (Kusuma dkk., 2015). Insentif juga merupakan unsur penting dalam upaya pembangunan. Insentif diberikan dengan tujuan memberikan stimulasi dan motivasi kepada karyawan. Pemberian Insentif bertujuan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan (Yudha Andarano Putra Pratama, 2021). Pemberian Insentif merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan hal tersebut karyawan merasa terpacu untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan demikian penting bagi Perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap program insentif yang diterapkan dan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di Perusahaan.

Selain itu, terkait upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di Perusahaan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Tidak hanya faktor pemberian insentif saja yang perlu diperlihatkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seorang karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi karyawan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Mustika, 2016)

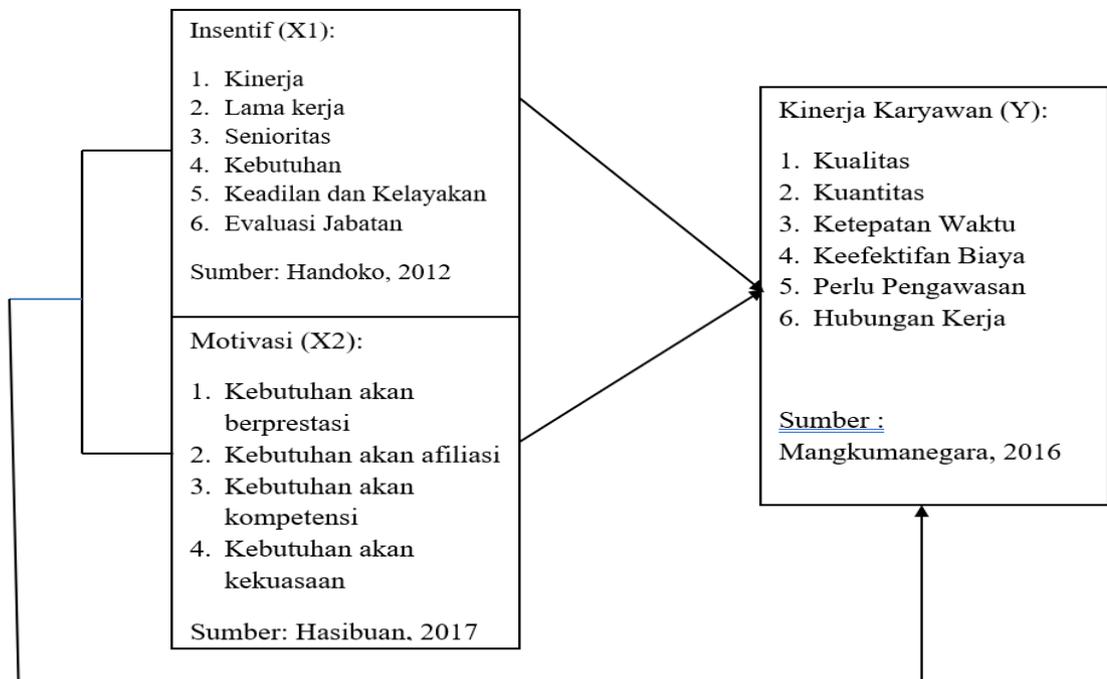
Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. (Mustika, 2016)

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya adalah Penti Supenti pada tahun 2023 yang meneliti masalah terkait pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Yang mana Supenti memperoleh hasil bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Nanda Ayu Rachmawati pada tahun 2022 sebelumnya membuktikan bahwa meskipun dengan adanya pemberian insentif, karyawan masih tetap saja tidak memiliki kinerja yang baik. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno tahun 2023 memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian ini masih menarik untuk diteliti kembali agar dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang sebenarnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Syngenta Indonesia.

Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga pemberian insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Syngenta Indonesia
2. Diduga pemberian insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Syngenta Indonesia
3. Diduga variabel insentif yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syngenta Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Syngenta Indonesia, Jl. Veteran Utara No. 248 A Lariang Bangi Kec. Makassar Kota. Makassar. Waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih 1 (satu bulan).

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R – tabel	Keterangan
1	Pemberian Insentif (X1)	X1.1	0.781	0.214	VALID
		X1.2	0.874	0.214	VALID
		X1.3	0.857	0.214	VALID
		X1.4	0.880	0.214	VALID
		X1.5	0.783	0.214	VALID
		X1.6	0.873	0.214	VALID
		X1.7	0.857	0.214	VALID
		X1.8	0.886	0.214	VALID
		X1.9	0.789	0.214	VALID
2	Motivasi (X2)	X2.1	0.802	0.214	VALID
		X2.2	0.707	0.214	VALID
		X2.3	0.761	0.214	VALID
		X2.4	0.905	0.214	VALID
		X2.5	0.865	0.214	VALID
		X2.6	0.888	0.214	VALID
		X2.7	0.850	0.214	VALID
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.759	0.214	VALID
		Y.2	0.745	0.214	VALID
		Y.3	0.785	0.214	VALID
		Y.4	0.891	0.214	VALID
		Y.5	0.866	0.214	VALID

	Y.6	0.896	0.214	VALID
	Y.7	0.845	0.214	VALID
	Y.8	0.813	0.214	VALID
	Y.9	0.751	0.214	VALID

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan menggunakan r-tabel sebesar 0.214 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Jadi, instrumen dari setiap variabel Insentif (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Pemberian Insentif	X1	0.962	0,60	Reliabel
Motivasi	X2	0.947	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0.955	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil reliabilitas menunjukkan bahwa Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.265	0.370		0.716	0.477
	Pemberian Insentif	0.407	0.082	0.412	4.936	.000
	Motivasi	0.529	0.077	0.570	6.832	.000

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,265 + 0,407X1 + 0,529X2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,265 menunjukkan bahwa bila variabel independennya

nol maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 0,285.

- b. Nilai 0,407 pada pemberian insentif (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberian insentif, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Syngenta. Koefisien regresi 0,407 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,407 satuan. Sehingga pemberian insentif berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai 0,529 pada variabel inivasi motivasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Syngenta. Koefisien regresi 0,529 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,529. Sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.265		0.716	0.477
	Pemberian Insentif	0.407	0.412	4.936	.000
	Motivasi	0.529	0.570	6.832	.000

Sumber : Data primer, 2024

Adapun uraian penjelasan tabel 4 hasil uji t (uji parsial) diatas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh untuk t hitung pemberian insentif sebesar 4,936 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,671. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,936 > 1,671 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hiptesis pertama diterima.
2. Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar 6,823 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,671. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 6,823 > 1,671 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hari pengujian Hipotesis T (Parsial) maka diperoleh bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua peneliti diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum	ofdf	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.379	2	9.189	51.148	.000 ^b
	Residual	10.241	57	.180		
	Total	28.620	59			

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2024

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 82$ maka f tabel didapat $(2:57)=4,010$ Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $51,148 >$ nilai f tabel $4,010$ dan probabilitas sebesar $0,000 <$ $0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis ketiga peneliti diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	.424

Sumber : Data Primer diolah SPSS, Tahun 2024

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,801$ yang artinya korelasi atau hubungan antara pemberian dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1%. Sementara nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,642$ yang artinya sebesar 64,2% pengaruh kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif dan motivasi. Dan sisanya 35,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pemberian insentif maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Penti Supenti pada tahun 2023 yang memperoleh hasil bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Dari hasil penelitian diperoleh rekap jawaban responden terhadap pemberian insentif, masih banyak yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Sehingga dalam hal pemberian insentif masih belum maksimal. Karyawan merasa bahwa pemberian insentif masih belum adil. Persentase pemberian insentif biasanya tidak sesuai dengan target penjualannya yang telah dicapai oleh karyawan. Selain itu nominal pemberian insentif juga masih dirasa kurang oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. PT Syngenta hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian insentif yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan agar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adriyanti (2023) yang meneliti masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Adriyanti membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan istilah yang mendefinisikan kualitas yang ada pada diri karyawan yang mempengaruhi tindakan seseorang (Siagian, 2016: 212). Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan kekuatan pendorong di balik setiap orang dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Jika seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, dia tidak akan bekerja secara maksimal. Dengan insentif yang tepat, karyawan akan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugasnya.

Bekerja pada bidang yang sama dalam waktu yang lama memungkinkan karyawan merasa bosan. Aktivitas kerja yang monoton yang berulang setiap hari dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja mereka untuk pertumbuhan perusahaan, karena mereka mungkin tidak lagi memiliki cukup energi untuk melakukannya. Mengetahui bahwa status mereka mungkin tidak akan bisa lanjut ke posisi selanjutnya, akan menyebabkan karyawan tidak lagi memiliki keinginan dan kemampuan untuk memperbaiki diri, dan pada titik tertentu mereka tidak akan peduli dengan produk atau layanan yang perlu diungkapkan oleh perusahaan, karena tidak akan berdampak pada status dan karir mereka.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, dinas harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara dinas dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Motivasi karyawan yang tinggi akan membangun dedikasinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana mempertahankan dan menangani motivasi kerja karyawan dalam bekerja sedemikian rupa agar tetap kuat dan berpusat pada tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian rekapitan jawaban responden maka diperoleh karyawan telah diberikan motivasi yang baik. Mereka selalu diberikan pujian dan di akui secara langsung dari atasannya jika telah menyelesaikan tugas dengan baik sehingga memotivasi kembali mereka agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerjanya.

Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel pemberian insentif adalah sebesar 0,407 dan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,529. Sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Namun, kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga.

KESIMPULAN

1. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Syngenta Indonesia Kota Makassar
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Syngenta Indonesia Kota Makassar
3. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syngenta Indonesia Kota Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nurhaeda, P. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (t.t.). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).
- Arnisa, A., Latief, F., & Z, N. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DPMDPPKBP3A KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Nobel Management Review*, 4(3), 415–425. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i3.4406>

Aspar, M., & Hidayat, M. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. DAS DISTRIBUTOR DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR PERIODE 2023. 4.

Darsono, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusantara Counseling.

Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Ghalia Indonesia.

Edison, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (t.t.). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR.

Handayani, S. (2018). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12–20. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v8i1.294>

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kisman, I. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT. 4.

Kusuma, H. Y., Susilo, H., & Nurtjahjono, G. E. (t.t.). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang).

Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO. 1(1).

Mangkumanegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mustika, I. N. (t.t.). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR. PICU MANUNGGAL SEJAHTERA DENPASAR.
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 4(2), 348–357. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4062>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Shalikhah, R. (t.t.). PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR YOGYAKARTA.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sjarlis, S. (t.t.). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI TENGAH KABUPATEN SINJAI.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yudha Andarano Putra Pratama, G. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.