

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (65 - 80)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.216>



Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

Indra Januar Rukmana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02585@unpam.ac.id

Shela Indah Savitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja, insentif, dan IT Competency terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. Metode/Pendekatan ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta, sedangkan sampel yang digunakan menggunakan sampling jenuh sebanyak 115 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi, uji t hitung dan uji f hitung. Hasil penelitian menunjukkan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=20,053+0,592X2$, koefisien determinasi sebesar 25,2%, dan nilai t hitung $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=30,357+0,317X1$, koefisien determinasi sebesar 27%, dan nilai t hitung $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=25,201+0,470X3$, koefisien determinasi sebesar 27,2%, dan nilai t hitung $6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y=13,090+0,222X1+0,366X2+0,253X3$, koefisien determinasi sebesar 49,1%, dan nilai F hitung $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) insentif (X2), dan IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Insentif, IT competency, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of work motivation, incentives, and IT Competency on employee performance at PT Lintas Nugraha Ekakurir Jakarta. This method/approach is associative with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Lintas Nugraha Ekakurir Jakarta, while the sample

used was saturated sampling as many as 115 respondents. Data collection techniques using questionnaires, and data analysis techniques using instrument test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination, t-test, and f-test. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the simple linear regression value obtained, namely $Y=20.053+0.592X_2$, the coefficient of determination is 25.2%, and the t-count value is $6.167 > t$ table 1.9811 with a significance of $0.000 < 0.05$. Incentives have a positive and significant effect on employee performance. This can be proven from the simple linear regression value obtained, namely $Y=30.357+0.317X_1$, the coefficient of determination is 27%, and the t-count value is $6.471 > t$ table 1.9811 with a significance of $0.000 < 0.05$. IT Competency has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the simple linear regression value obtained, namely $Y=25.201+0.470X_3$, the coefficient of determination is 27.2%, and the t-count value is $6.498 > t$ table 1.9811 with a significance of $0.000 < 0.05$. Incentives, work motivation, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the multiple linear regression equation $Y=13.090+0.222X_1+0.366X_2+0.253X_3$, the coefficient of determination is 49.1%, and the calculated F value is $35.723 > F$ table 3.08 with a significant $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that work motivation (X_1) incentives (X_2), and IT Competency (X_3) contributed to the employee performance variable (Y) by 49.1%, while the remaining 60.9% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Work Motivation, Incentives, IT competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang tak kunjung usai meresahkan seluruh elemen bisnis bahkan banyak yang mulai gulung tikar karena tidak mampu bertahan di tengah situasi yang serba sulit. Beberapa pelaku bisnis bahkan ada yang menutup usahanya untuk sementara waktu. Hal ini turut pula dirasakan oleh PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta, namun hal positif yang menguntungkan bagi PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta adalah banyaknya pesanan dari customer karena banyak orderan online dari marketplaces semenjak pandemik Covid-19 baru bermunculan. Melihat kondisi ini, PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta Trans tengah mempersiapkan sejumlah strategi agar bisnis mereka bisa tetap bertahan dan terus memperbaiki sistem secara menyeluruh termasuk dari segi pengembangan SDM yaitu terkait pengaruh motivasi kerja insentif dan IT competency di masa Pandemi Covid-19.

Pandemi global Covid-19 berdampak besar terhadap perkembangan sektor jasa nasional. Pada 2020, pertumbuhan sektor jasa mengalami kontraksi sebesar -1,77%, jauh di bawah pertumbuhan 2019 yang mencapai 6,23%. Sektor jasa sangat bergantung pada mobilitas dan interaksi antara konsumen dan produsen, yang selama pandemi terbatas dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Pada tahun lalu, dari 13 sektor jasa, hanya dua sektor yang mencatatkan pertumbuhan lebih tinggi daripada 2019. Tujuh sektor jasa mencatatkan pertumbuhan negatif pada 2020, di mana puncaknya terjadi pada kuartal II/2020. Contohnya, pada sektor akomodasi—makanan-minuman yang pada kuartal IV/2019 mencatat pertumbuhan 6,3%, sedangkan pada kuartal II/2020 mengalami kontraksi hingga -22%.

Indonesia memasuki masa resesi meskipun tidak seburuk perkiraan awal. Sejumlah sektor jasa memperlihatkan tren rebound. Pada kuartal II/2020, sektor jasa perdagangan, transportasi—pergudangan, akomodasi—makanan minuman, dan keuangan berturut-turut mencatatkan pertumbuhan -7,5%, -30,8%, -22,02%, dan 1,05%. Pada kuartal IV/2020, telah mengalami rebound menjadi sebesar -3,64%, -13,42%, -8,88%, dan 2,37%.

Pesatnya pertumbuhan dunia bisnis di Indonesia saat ini sangatlah cepat, terutama dalam sektor jasa kurir atau logistik. Menurut data statistik asosiasi perusahaan jasa pengiriman Express Indonesia (ASPERINDO) pasar logistik Indonesia tahun 2015 menembus Rp 2.300 Trilyun dan tumbuh 14,7% dari tahun 2014.

Salah satu hal yang melatarbelakangi semakin berkembang pesatnya perusahaan jasa kurir di Indonesia saat ini ialah berlakunya Undang-

Undang No 38 Tahun 2009 yang menyatakan bahwa perusahaan yang dapat masuk dalam usaha jasa dibidang kurir tidak hanya terbatas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melainkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), ataupun koperasi dan swasta. Munculnya peraturan perundang-undangan tersebut berdampak pada persaingan yang semakin kompetitif, hal tersebut dikarenakan segala bentuk badan usaha baik negeri maupun swasta bisa masuk ke persaingan bisnis tanpa batas dan memiliki jasa pelayanan yang sama mulai dari jasa pengiriman dokumen, layanan paket, layanan logistik, dan layanan transaksi keuangan. Berhubungan antara jasa pengiriman dan peningkatan permintaan.

Head of Mass Media Relations JNE Idham Azka mengakui bahwa pertumbuhan e-commerce dan industri kreatif membuka kesempatan bagi perusahaan logistic untuk turut memberikan kontribusi dalam proses pengiriman. (Kominfo.go.id). Dengan melihat data tersebut, dapat diketahui bahwa bisnis jasa pengiriman paket dinilai cukup menjanjikan untuk dijalankan. Mengapa ? Karena setiap masyarakat saat ini sering bertransaksi dengan menggunakan media online dalam membeli suatu barang, untuk

pengantaran barang yang dipesan otomatis akan memerlukan jasa pengiriman atau layanan kurir dan tidak hanya itu banyak perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan berbagai layanan ekspedisi untuk mengantar dokumen serta berkas penting yang sangat dibutuhkan sehingga potensi bisnis jasa pengiriman barang terbuka sangat lebar.

Industri jasa pengiriman yang dinilai cukup menjanjikan membuat perusahaan jasa pengiriman bermunculan di Indonesia. Banyaknya jumlah jasa pengiriman di Indonesia akan mengakibatkan ketatnya persaingan pada industri jasa pengiriman. Tabel 1 menunjukkan beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman.

Data di atas dapat menggambarkan bahwa bisnis jasa pengiriman banyak diminati oleh pengusaha. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman swasta yang ada di Indonesia dan membuat persaingan di industri jasa pengiriman menjadi sangat ketat. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Tabel 1. Perusahaan jasa pengiriman di Indonesia

| No. | Perusahaan | No. | Perusahaan | No. | Perusahaan |
|-----|----------------|-----|------------------|-----|-----------------------|
| 1. | JNE | 11 | Indah Cargo | 21 | M3 Trans |
| 2. | TIKI | 12 | Lega Paket | 22 | Polkrim Mandiri Cargo |
| 3. | REX | 13 | TIM Express | 23 | Al Fajar Express |
| 4. | FedEX | 14 | Angkasa Ekabakti | 24 | Herona Express |
| 5. | RedEX | 15 | Pandu Logistik | 25 | Intan Logistik |
| 6. | ESL Express | 16 | Pandu siwi | 26 | Prima Express |
| 7. | DHL | 17 | AMM Express | 27 | Sinarmas Logistik |
| 8. | Pos Indonesia | 18 | Riffa Ekspres | 28 | TNT |
| 9. | Pahala Express | 19 | ABM Logistik | 29 | DSL |
| 10. | Wahana Express | 20 | Indologistik | 30 | Mega Cargo |

Sumber: <http://www.bukualamat.info/p/daftar-perusahaan-jasaekspedisi.html>

sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Mangkunegara (2013:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai yang benar dan sesuai dengan kompetensinya secara ekonomis akan lebih bermanfaat. JNE merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengirim dan yang berpusat di Jakarta. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprapto Suparno. Seiring dengan perkembangan usaha yang di capai JNE, pada tahun 1991 perusahaan ini mulai melakukan perluasan wilayah layanan. JNE mulai memperluas jaringan hingga ke seluruh wilayah Indonesia. Dalam pasar domestik JNE mampu mendapat keuntungan dalam kerasnya persaingan yang terjadi. Dengan itu, JNE mampu mengembangkan layanan logistik dan distribusi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari perusahaan, berikut ini disajikan data mengenai kinerja karyawan yang berlaku di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta sebagai berikut:

Skala atau kategori yang dipergunakan untuk mengukur persentase kinerja SDM di PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta adalah:

- 100% – 85% = Sangat Baik
- 85% – 60% = Baik
- 59% – 30% = Kurang Baik
- 29% – 10% = Sangat Tidak Baik

Berdasarkan Tabel 1.2. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan diukur dari 5 (lima) kriteria sebagai berikut:

Tingkat absensi, di mana jumlah karyawan yang tingkat absensi buruk sebanyak 43 orang (37%).

Ketepatan waktu dalam pengiriman barang dimana jumlah karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengirim barang kepada konsumen sebanyak 30 orang (26%).

Tingkat kesalahan dalam mengantar barang, dimana jumlah karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam mengantar barang kepada konsumen ada sebanyak 34 orang (30%).

Tingkat kerusakan barang yang dikirim, dimana jumlah karyawan yang membuat rusak barang konsumen saat pengiriman dilakukan ada sebanyak 19 orang (17%).

Penguasaan atas jalan dan tujuan pengiriman barang, dimana karyawan yang belum memahami dan menguasai kondisi jalan dan tujuan pengiriman barang ada sebanyak 37 orang (32%).

Tingkat toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan atas kinerja karyawan dari kelima kriteria di atas rata-rata 5-10%. Sedangkan pada tabel di atas di ketahui bahwa rata-rata kinerja

Tabel 2. Data kinerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta periode 2020

| No. | Kriteria Kinerja | Jumlah Karyawan | Baik | % | Buruk | % |
|-----|---|-----------------|------|-----|-------|-----|
| 1. | Tingkat absensi | 115 | 72 | 63% | 43 | 37% |
| 2. | Ketepatan waktu dalam pengiriman barang | 115 | 85 | 74% | 30 | 26% |
| 3. | Tingkat kesalahan dalam mengantar barang | 115 | 81 | 70% | 34 | 30% |
| 4. | Tingkat kerusakan barang yang dikirim | 115 | 96 | 83% | 19 | 17% |
| 5. | Penguasaan atas jalan dan tujuan pengiriman | 115 | 78 | 68% | 37 | 32% |

Sumber: PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta

karyawan yang berada pada kriteria buruk sekitar 28%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tahun 2020 buruk karena telah melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan agar dapat segera diperbaiki ke depannya dan tidak mengganggu kelangsungan perusahaan.

Dengan menurunnya kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Seperti halnya dengan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun Jenis-jenis insentif yang diberikan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta sebagai berikut:

Komisi

Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap transaksi jasa dengan pelanggan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta.

Lembur

Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapat uang tambahan.

Bonus pertarget

Bonus pertarget yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah dibebankan oleh karyawan.

Bonus kehadiran

Bonus kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja.

Sedangkan perkembangan total biaya insentif PT. Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta pada tahun 2016 sampai tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 2 Menurut Hasibuan (2012:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini

merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Tiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya, semakin besar motivasi dimiliki maka semakin kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tindakan atau kegiatan.

Untuk itu, bila individu mempunyai motivasi yang jelas dan nyata maka akan lebih mudah diarahkan dalam mematuhi aturan kerja yang berlaku diperusahaan. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan, maka akan timbul kesadaran dan keinginan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik- baiknya sehingga diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Kondisi Pandemi Covid 19 tentu juga mempengaruhi kinerja SDM PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta terkait percepatan pengiriman barang yang tentunya berkaitan dengan IT Competency di mana semua kurir maupun staf wajib menguasai penggunaan aplikasi untuk pelaporan proses pengiriman barang sampai mengatasi complain dari pelanggan.

Menurut Silalahi (2013:341), motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta".

METODE

Penelitian merupakan kegiatan spionase untuk mencari, memata-matai, dan menemukan pengetahuan dari lapangan yang dapat dipertanggung jawabkan menurut kaidah-

kaidah tertentu. Bogdan dan Taylor (2012) mengemukakan bahwa prosedur kualitatif menghasilkan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata maupun makna, nilai serta pengertian dengan pendekatan yang diarahkan pada latar belakang dan individu secara holistic ‘utuh’ atau memandangnya sebagai suatu kesatuan.

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif, menurut Sugiyono (2015:44) “penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono(2015:13)“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 6 (enam) bulan sejak ditanda tangannya kontrak perjanjian penelitian. Sebagai lokasi penelitiannya di kantor PT. Jalur Nugraha Ekakurir yang beralamatkan pada Jl. Tomang Raya No. 11 Jakarta Barat. Menurut Sugiyono (2015:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta sebesar 115 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2015:121) teknik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:20) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir di wilayah Jakarta sebesar 115 orang karyawan.

HASIL

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas variabel X

Menurut Sugiyono (2015:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai rtabel

Tabel 3. Jumlah populasi PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

| No. | Wilayah | Jumlah Gerai | Jumlah Karyawan |
|-----------------------|-----------------|--------------|---------------------|
| 1. | Jakarta Pusat | 62 | 23 |
| 2. | Jakarta Selatan | 58 | 20 |
| 3. | Jakarta Barat | 68 | 28 |
| 4. | Jakarta Timur | 62 | 23 |
| 5. | Jakarta Utara | 59 | 21 |
| Total Populasi | | 309 | 115 Karyawan |

Sumber: PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah Sampel $n = 115$ adalah:

$$\text{Degre Of Freedom} = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Degre Of Freedom} = 115 - 2 = 113$$

Jadi r tabel adalah $(0,05:113) = 0,1832$ (terlampir uji r)

1) Bila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan valid.

2) Bila nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak valid. Ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan dapat dilihat dalam table 4

Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel insentif adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. Uji validitas motivasi kerja (X_1)

| Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|--------------|------------------|-----------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,796 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,786 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,732 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,739 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,767 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,836 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,824 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,749 | 0,1832 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel IT Competency adalah valid.

Tabel 5. Uji validitas insentif (X_2)

| Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|--------------|------------------|-----------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,591 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,721 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,728 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,751 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,691 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,496 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,470 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,344 | 0,1832 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Tabel 6. Uji validitas IT competency (X_1)

| Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|--------------|----------------|---------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,676 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,622 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,703 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,691 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,734 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,499 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,589 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,556 | 0,1832 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Uji validitas variabel Y

Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r table.

Tabel 7. Uji validitas kinerja karyawan (Y)

| Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|---------------|----------------|---------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,295 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,441 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,460 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,557 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,514 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,403 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,602 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,446 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,676 | 0,1832 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,633 | 0,1832 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari

suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran (Sugiyono, 2015:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha > 0,60 dikatakan reliabel
- 2) Jika Cronbach Alpha < 0,60 dikatakan tidak reliabel

Arikunto (2013:89) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Kriteria penilaian tingkat reliabilitas

| Interval | Tingkat Reliabilitas |
|---------------|----------------------|
| 0,00 – 0,20 | Sangat Rendah |
| > 0,20 – 0,40 | Rendah |
| > 0,40 – 0,60 | Cukup |
| > 0,60 – 0,80 | Tinggi |
| > 0,80 – 1,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Arikunto (2013:89)

Berikut dapat dilihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, berdasarkan tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kriteria | Keputusan |
|----------------------|----------------------|----------|---------------|
| Insentif (X1) | 0,907 | 0,60 | Sangat Tinggi |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,740 | 0,60 | Tinggi |
| IT Competency (X3) | 0,788 | 0,60 | Tinggi |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,679 | 0,60 | Cukup |

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel insentif, motivasi kerja, IT Competency dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk kegiatan penelitian yang akan datang.

Hasil uji asumsi klasik

Hasil uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisa grafik dengan cara melihat grafik normal plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat

disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:106), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi tidak adanya multikolinieritas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variabel independen lainnya. Kriteria terbebas multikolinieritas yaitu:
Mempunyai nilai VIF < 10
Mempunyai angka Tolerance $> 0,1$

Tabel 10. Uji multikolinieritas

| Model | Tingkat Reliabilitas | |
|---------------|----------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Insentif | 0,889 | 1,124 |
| Motivasi | 0,829 | 1,206 |
| IT Competency | 0,782 | 1,279 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Arikunto (2013:89)

Berdasarkan tabel 10 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:
Nilai tolerance untuk variabel Motivasi (X1) sebesar $0,889 > 0,10$, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar $1,124 < 10$ sehingga variabel insentif dinyatakan tidak terjadi

gejala multikolinieritas.

Nilai tolerance untuk variabel Insentif (X₂) sebesar 0,829 > 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar 1,206 < 10 sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Nilai tolerance untuk variabel IT Competency (X₃) sebesar 0,782 > 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar 1,279 < 10 sehingga variabel IT Competency dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil uji heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2012:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola. Dari grafik tersebut, dapat

terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan hasilnya dalam bentuk persentase (%).

Dari tabel 11, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,270 yang artinya bahwa motivasi kerja (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 73% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,252 yang artinya bahwa insentif (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Koefisien determinasi motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,520 ^a | 0,270 | 0,264 | 4,07607 |

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Tabel 12. Koefisien determinasi insentif (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,502 ^a | 0,252 | 0,245 | 4,12763 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Tabel 13. Koefisien determinasi IT competency (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,522 ^a | 0,272 | 0,266 | 4,07156 |

a. Predictors: (Constant), IT Competency

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Adapun besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,272 yang artinya bahwa IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 115 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh :

Degree of freedom (pembilang) = 3-1 = 2

Degree of freedom (penyebut) = 115-2 = 113

Tabel 14. Koefisien determinasi motivasi kerja (X¹), Insentif (X²) dan IT competency (X³) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,701 ^a | 0,491 | 0,477 | 3,43430 |

a. Predictors: (Constant), IT Competency, Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Secara simultan motivasi kerja (X1), insentif (X2), dan IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel insentif, motivasi kerja dan IT Competency terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

Degree of freedom (pembilang) = k-1

Degree of freedom (penyebut) = n-k

Jadi F tabel adalah (0,05:113) = 3,08 (terlampir uji F)

Uji Hipotesis IV

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H04 : Diduga motivasi kerja, insentif, dan IT Competency secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha4 : Diduga motivasi kerja, insentif, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

a) Ho diterima dan Ha ditolak jika Fhitung ≤ Ftabel

b) Ho ditolak dan Ha diterima jika Fhitung ≥ Ftabel

Hasil pengujian uji F tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Koefisien determinasi motivasi kerja (X¹), insentif (X²) dan IT competency (X³) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,701 ^a | 0,491 | 0,477 | 3,43430 |

a. Predictors: (Constant), IT Competency, Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 15 diperoleh nilai F hitung sebesar $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya insentif, motivasi kerja, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t

Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ (5%). Menentukan df dengan rumus berikut:

Degree of freedom (df) = n-k

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

Degree of freedom (df) = 3-1 = 2

Degree of freedom (df) = 115-2 = 113

Jadi nilai t tabel (0,05;113) = 1,9811 (terlampir uji t)

Uji Hipotesis I

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{01} : Diduga motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16. Uji t hitung motivasi kerja (X^1) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | t hitung | t tabel | Sig. | Kesimpulan |
|----------|----------|---------|------|------------|
| Insentif | 6,471 | 1,9811 | ,000 | Signifikan |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Nilai t hitung insentif sebesar $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis II

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{02} : Diduga insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung motivasi kerja sebesar $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan

Tabel 17. Uji t hitung insentif (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | t hitung | t tabel | Sig. | Kesimpulan |
|----------------|----------|---------|------|------------|
| Motivasi Kerja | 6,167 | 1,9811 | ,000 | Signifikan |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis III

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{03} : Diduga IT Competency tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Diduga IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung IT Competency sebesar $6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18. Uji t hitung IT competency (X^3) terhadap kinerja karyawan (Y)

| Model | t hitung | t tabel | Sig. | Kesimpulan |
|----------------|----------|---------|------|------------|
| IT Com-petency | 6,498 | 1,9811 | ,000 | Signifikan |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Hasil uji korelasi

Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya, untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian Durbin-

Watson (DW) dengan ketentuan pada tabel 4.14 dan 4.15. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,589 masuk pada kriteria 1,55 – 2,46 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 19. Kriteria autokorelasi Durbin-Watson (DW)

| Interval | Keterangan |
|-------------|------------------------|
| < 1 | Ada Autokorelasi |
| 1,1 – 1,54 | Tanpa Kesimpulan |
| 1,55 – 2,46 | Tidak ada Autokorelasi |
| 2,46 – 2,9 | Tanpa Kesimpulan |
| > 2,9 | Ada Autokorelasi |

Sumber: Arikunto (2013:89)

Hasil uji autokorelasi dengan SPSS 24 yaitu sebagai berikut:

Tabel 20. Uji autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|----------------|
| 1 | ,701 ^a | 0,491 | 0,477 | 3,43430 | 1,589 |

a. Predictors: (Constant), IT Competency, Insentif, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari ketiga variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh

yaitu $Y=20,053+0,592X_2$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,053 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,053. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,592 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 satuan.

Nilai R Square yaitu sebesar 0,252 yang artinya bahwa motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% di

pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan Nilai t hitung motivasi kerja sebesar $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan

signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B Hasiolan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Juga penelitian Fahmi fath (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh yaitu $Y=30,357+0,317X1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 30,357 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat insentif ($X1$) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 30,357. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,317 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika insentif ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,317 satuan. Nilai R Square yaitu sebesar 0,270 yang artinya bahwa insentif ($X1$) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 73% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai t hitung insentif sebesar $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B Hasiolan (2017) yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi fath (2016) insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Riyanto, Bambang Dwiloka dan Renny Apriliany (2016) yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh IT competency terhadap kinerja karyawan

IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh yaitu $Y=25,201+0,470X3$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 25,201 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat IT Competency

($X3$) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,201. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,470 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,470 satuan.

Nilai R Square yaitu sebesar 0,272 yang artinya bahwa IT Competency ($X3$) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung disiplin kerja sebesar $6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh (2016) yang menyatakan bahwa IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Riyanto, Bambang Dwiloka dan Renny Apriliany (2016) yang menyatakan bahwa IT Competency berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2017) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif, motivasi kerja, dan IT competency secara simultan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja, insentif, dan IT competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi berganda $Y=13,090+0,222X1+0,366X2+0,253X3$, konstanta sebesar 13,090 artinya bahwa tanpa adanya Motivasi kerja, Insentif, dan IT Competency, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13,090.

Nilai R Square yaitu sebesar 0,491 yang artinya bahwa secara simultan motivasi kerja

(X1) insentif (X2), dan IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai F hitung sebesar $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi kerja, Insentif, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Riyanto, Bambang Dwiloka dan Renny Apriliany (2016) yang menyatakan bahwa secara simultan IT Competency, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2017) yang menyatakan secara bersamaan (simultan) menyatakan adanya pengaruh antara variabel IT Competency dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir, maka dapat diambil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=20,053+0,592X_2$, koefisien determinasi sebesar 25,2%, dan nilai t hitung $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=30,357+0,317X_1$, koefisien determinasi sebesar 27%, dan nilai t hitung $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=25,201+0,470X_3$, koefisien determinasi sebesar 27,2%, dan nilai t hitung

$6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja, Insentif, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y=13,090+0,222X_1+0,366X_2+0,253X_3$, koefisien determinasi sebesar 49,1%, dan nilai F hitung $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

PENGHARGAAN

Penghargaan ini diberikan kepada Universitas Pamulang dan PT Jalur Nugraha Ekakurir yang telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dr. Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia, *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJA)* Volume 6, Issue 8, August 2017 ISSN 2319 – 4847.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh. (2016). Pengaruh Motivasi dan IT Competency Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, *Jurnal Keuda* Vol. 2 No. 1 ISSN 2477- 7838.
- Indra Januar Rukmana, M Mulyadi, dan IN Marayasa. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1 (2), 223-231, 2021.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat

penelitian kelapa sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).

Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230-248. Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. 11. Bandung: Penerbit. PT. Remaja

Rosdakarya.

Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 430-438.

Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Edisi 2.

Jakarta: Murai Kencana.

Rukmana, I. J. (2020). *The Influence of Leadership*

and Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4 (2), 190-196.

Savitri, S. I. (2021). IT Competency: Studi Adaptasi Kinerja Program Keluarga Harapan Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 67-73.

Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B Hasiolan. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang, *Jurnal Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunarto, Ading. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.