



## **Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju**

**Agus Halim<sup>1</sup>, Asriana<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

<sup>1</sup>Email: agushalim1510@gmail.com

<sup>2</sup>Email: asriana.an@gmail.com

### **Abstrak**

Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 30 orang karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling total, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 responden. Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji Simultan (uji f) serta Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Hasil uji regresi linear berganda secara parsial menunjukkan pemberian insentif dengan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,918 >$  nilai ttabel 1,68830, motivasi kerja dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$  dan nilai thitung  $3,598 >$  nilai ttabel 1,68830, sehingga dapat disimpulkan kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial atau satu persatu, dengan demikian hipotesis diterima. 2) Hasil uji regresi linear berganda secara simultan menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci : Insentif; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## ***The Influence of Giving Incentives and Work Motivation on Employee Performance in the Billing Section at the Regional Drinking Water Company (PDAM)***

***Tirta Manakarra, Mamuju Regency***

### ***Abstract***

*The method used is the Quantitative Method by distributing questionnaires/questionnaires. The sample used in this study the sample used was 30 employees. The sampling technique used non-probability sampling with total sampling technique, in this study all the population was sampled with a total of 30 respondents. Data processing techniques by testing research instruments using reliability tests and multiple linear regression analysis. While the hypothesis test using Simultaneous Test (f test) and the correlation coefficient (R) and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that 1) The results of the multiple linear regression partially indicate the provision of incentives with a significant value of  $0.006 < 0.05$  and a tcount value of  $5.918 >$  a t-value of 1.68830, work motivation with a significant value of  $0.012 < 0.05$  and a t-value of  $3.598 >$  table value 1.68830, so it can be concluded that the two independent variables have a significant effect on the dependent variable partially or one by one, thus the hypothesis is accepted. 2) The results of multiple linear regression tests simultaneously show that the provision of incentives is the most dominant variable that has a significant influence on the performance of the billing department employee at the Tirta Manakarra Regional Drinking Water Company (PDAM) Mamuju Regency.*

*Keywords: Incentives; Work Motivation; Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Masyarakat pada umumnya menginginkan air yang bersih dan kualitasnya dapat memberikan manfaat pada diri setiap masyarakat yang menggunakannya, peran yang sangat penting dalam pengembangan organisasi sehingga organisasi melakukan pengelolaan air bawah tanah menjadi air yang dapat dikonsumsi masyarakat secara langsung. Sarana air yang memiliki kualitas kurang baik akan diolah sedemikian rupa hingga menjadi air yang bersih dan dapat menjangkau seluruh aspek masyarakat sosial, jaminan kesehatan dan capaian pelayanan dalam memberikan kualitas air yang digunakan oleh pelanggan secara khusus atau masyarakat secara umum dimana air baku yang diberikan oleh perusahaan daerah dapat tersalurkan dengan baik dan tepat oleh masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Pengelolaan merupakan Prasarana dan Sarana Air Bersih di beberapa Kabupaten termasuk Kabupaten Mamuju yang sampai saat ini masih di nikmati oleh masyarakat umum.

Menurut Mangkunegara (2010:29) penghasilan diluar dari gaji yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan dalam organisasi memberikan dampak yang positif guna mendapatkan tambahan karyawan pada pengembangan kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi. Pemberian insentif diharapkan memiliki hubungan timbal balik antara karyawan sedapat mungkin dapat menerima perusahaan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif menjadi bagian yang alat pemenuhan kebutuhan sehingga butuh upaya dalam menentukan kegiatan dalam arah tujuan organisasi, setiap karyawan pada pengembangan kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas usahanya.

Menurut Subagio (2012:63) "Motivasi kerja merupakan dasar sebagai pedoman kerja yang dibutuhkan dalam untuk mengembangkan baik instansi pemerintah karyawan dalam melakukan penagihan piutang penggunaan sarana air bersih dari perusahaan internal yang timbul karena adanya pemberian pelatihan bagi setiap karyawan. Dari upaya yang dilakukan untuk meningkatkan cara kerja karyawan dalam melakukan penagihan piutang penggunaan sarana air bersih dari perusahaan internal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari dalam organisasi untuk mendorong karyawan bagian penagihan melakukan pekerjaannya sesuai dalam organisasi sebagai bagian dari perhatian perusahaan atau organisasi untuk menentukan penilaian kerja pada karyawan dalam mendapatkan insentif. Perusahaan maupun instansi tidak lain adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana, motivasi kerja dapat dikatakan meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kerja kepada karyawan bagian penagihan

Motivasi kerja karyawan bagian penagihan pada selalu berupaya memberikan hasil kerja dengan pencapaian target yang diberikan pada setiap karyawan dalam melakukan penagihan piutang penggunaan sarana air bersih dari perusahaan internal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari dalam organisasi untuk mendorong karyawan bagian penagihan melakukan pekerjaannya sesuai dengan target kerja yang diberikan dalam pencapaian tujuan diharapkan. Kekuatan motivasi kerja menyebabkan karyawan bagian penagihan bertindak dengan cara tertentu

Adapun kerja bagian penagihan motivasi melalui kegiatan training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja bagian penagihan, bonus bagian penagihan bagian penagihan, mengadakan kegiatan khusus untuk kemajuan layanan yang diberikan aspek penting yang harus diketahui yaitu bagaimana karyawan mendapatkan haknya setelah menjalankan kewajibannya dalam bekerja pada perusahaan.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah variabel pemberian insentif dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju? 2) Apakah terdapat variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju?

### 1.3 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah 1) Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif insentif dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju 2) Untuk mengetahui terdapatnya variabel yang dominan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Simamora (2012:34) pengaturan tenaga kerja yang baik dan benar sesuai kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan cara kerja karyawan dibutuhkan pengaturan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja, oleh karena itu sistem tata kelola sumber daya manusia dapat dilakukan mulai dari penjarangan hingga pada proses seleksi dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Simamora (2012:35) penerapan sumber daya manusia dari hasil seleksi yang ketat akan berimbang pada hasil kerja yang didapatkan karena sesuai dengan kebutuhan kantor untuk diberdayakan dalam menentukan posisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menentukan penilaian hingga pemberian balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh setiap perusahaan. Menurut Husnan (2011:15) Cara kerja yang benar akan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, sehingga pengalaman kerja menjadi ukuran dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula dalam pencapaian tujuan perusahaan oleh karena itu karyawan yang memiliki kompetensi yang baik apabila diawali dari cara penjarangan karyawan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan kerja yang akan ditawarkan pada setiap karyawan. Menurut Handoko dalam Halim (2021:33) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Bambang (2014:35) memberikan pengertian terkait dengan cara pemberian insentif pada karyawan dengan mempertimbangkan beban kerja yang sesuai dengan keahlian yang diberikan dalam menentukan cara kerja pada bagian unit kerja sesuai dengan capaian kinerja, sehingga pemberian insentif pada karyawan dapat terarah secara tepat sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan. Menurut Jayadikusuma (2012:77) pedoman yang baik yang dijadikan standar penilaian dalam pemberian insentif akan baik bila ada standar kerja yang dijadikan sebagai acuan dalam kerja setiap karyawan pada tatanan organisasi dari proses perencanaan hingga pada tahapan evaluasi penilaian sesuai dengan usaha yang diberikan oleh setiap karyawan, sehingga dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi dengan mengedepankan proses dan tahapan-tahapan yang akan dijadikan standar yang benar dalam penentuan pemberian insentif.

Menurut Bambang (2012:83) organisasi yang baik, apabila mampu memperhatikan karyawannya dengan cara pemberian insentif, seperti : 1) Karyawan dapat dipertahankan dengan cara melihat loyalitas karyawan dalam bekerja. 2) Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi dengan modal cara kerja yang baik dengan cara peningkatan kinerja dengan cara melakukan pelatihan dan pembekalan pengalaman. 3) Melakukan pengukuran produktivitas kerja karyawan dengan cara memberikan perhatian secara penuh pada peningkatan kinerja karyawan. 4) Melakukan capaian standar kerja yang jelas dan dapat diterima oleh setiap karyawan dalam menentukan arah organisasi yang jelas sesuai pencapaian tujuan organisasi. 5) Memberikan motivasi dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan hingga pada perilaku karyawan dalam mendorong semangat kerja sesuai keberadaan organisasi. 6) Memberikan cara penilaian motivasi dalam menumbuhkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga pada perilaku karyawan menentukan cara kerja yang tepat pada perusahaan tempat karyawan bekerja menentukan cara yang jelas dan sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi yang jelas pula.

Menurut Hasibuan (2012:44) Dorongan kerja yang dimiliki karyawan dapat menjadi penyebab yang positif dalam menampilkan kebutuhan kerja sesuai dengan motivasi karyawan dalam bekerja agar hasil kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh setiap unit kerja dalam perusahaan yang secara rutin dikerjakan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2012:37) Ikatan dalam bekerja dapat dijadikan sebagai alat yang dibutuhkan organisasi dalam membentuk cara kerja yang tepat dengan jaminan kinerja yang sesuai dengan semangat kerja yang diberikan oleh setiap karyawan yang menjadi kekuatan tersendiri dalam memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tuntunan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:72) “mengidentifikasi indikator motivasi kerja adalah : a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan bagian dari cara mempertahankan diri untuk bertahan hidup lebih lama seperti kebutuhan akan makan dan minum yang sangat mendasar yang dibutuhkan oleh setiap manusia. b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, merupakan upaya dalam mencari kesempatan dalam mempertahankan kehidupan melalui cara melakukan antisipasi atas kejadian yang menjadi resiko

seperti kecelakaan kerja dan rasa aman dalam bekerja. c) Kebutuhan Sosial, Merupakan ketentuan yang menjadi dasar dalam konsep sosial yang memiliki afiliasi untuk mendapatkan rasa ingin disenangi dan dicintai dalam lingkungan dan pergaulan baik individu maupun dalam satuan kelompok. d) Kebutuhan Penghargaan, Menupakan kebutuhan akan rasa aman yang bersumber dari dalam diri setiap anggota organisasi yang selalu menginginkan rasa pengakuan dalam kehidupan anggota organisasi. e) Aktualisasi Diri, merupakan jaminan dalam mendapatkan pengakuan atas kerja keras yang diberikan oleh anggota secara penuh dalam penilaian hasil kerja sesuai tujuan organisasi yang akan dicapai.

Mangkunegara (2010:98) kinerja karyawan menjadi daya tarik bagi setiap pimpinan jika karyawan mampu memperlihatkan hasil kerja sesuai dengan keinginan dan kemampuan dalam mewujudkan rasa percaya diri oleh setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Kartika (2010:77) karyawan selalu berupaya dalam mempertimbangkan peluang dengan melakukan pendalaman masalah hingga pada upaya mempertahankan kehidupan karyawan yang layak melalui cara melakukan antisipasi atas kejadian yang menjadi resiko seperti kecelakaan kerja dan rasa aman dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2010:14) faktor dalam penentuan kinerja sangat berkaitan erat dengan menilai ketentuan kerja sesuai dengan pedoman pengkajian kinerja dalam konsep sumber daya manusia sesuai dengan kondisi sosial karyawan sebagai masyarakat yang selalu membutuhkan alat kebutuhan yang sesuai dengan keinginan dan kesukaan karyawan yang memiliki afiliasi untuk mendapatkan rasa ingin disenangi dan dicintai dalam lingkungan dan pergaulan baik individu maupun dalam satuan kerja yang jelas. Menurut Sutisno (2010:34) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut yaitu : 1) Efektivitas dan Efisiensi, tolak ukur kinerja yang menjadi standar kerja yang jelas sesuai dengan pedoman penentuan kerja yang jelas dan memiliki kesinambungan yang dapat dijadikan daya tarik dalam penentuan hasil kerja yang jelas dan terarah pada pencapaian tujuan perusahaan 2) Otoritas dan Tanggung jawab, sikap dan mental karyawan dalam upaya mempertahankan diri mereka dalam bingkai kesuksesan dalam bekerja sesuai dengan daya bertahan untuk dapat bertahan hidup lebih lama seperti kebutuhan akan makan dan minum yang sangat mendasar yang dibutuhkan sesuai pola yang diajukan sebagai unsur penilai dalam memberikan tanggungjawab 3) Disiplin, sikap patuh yang diperlihatkan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi.

### III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju, yang beralamat jalan Kurungan Bassi Kabupaten Mamuju. Adapun waktu dibutuhkan dalam penelitian adalah selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 30 orang karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling total, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.

Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan setiap butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian, untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel dari butir-butir pernyataan kuesioner dapat membandingkan nilai. Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Alfa (konstanta)
b <sub>1</sub> -b <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	=	Pemberian Insentif
X <sub>2</sub>	=	Motivasi Kerja
e	=	Standar Error

Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji Simultan (uji f) serta Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara Bersama-

Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)  
Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju

---

---

sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared*.

Definisi operasional penelitian, Pemberian insentif merupakan pemberian pendapatan diluar dari gaji pokok yang biasanya ada pada perusahaan PDAM Kabupaten Mamuju didapatkan setiap bulan oleh setiap karyawan yang bekerja pada unit kerja yang sesuai dengan bagian penagihan dalam perusahaan PDAM Kabupaten Mamuju. Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang diperlihatkan oleh setiap karyawan perusahaan PDAM Kabupaten Mamuju dalam bekerja setiap hari kerja pada perusahaan PDAM Kabupaten Mamuju. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang sesuai dari bersarnya potensi daya kerja karyawan dalam menghasilkan hasil kerja yang tepat pada perusahaan PDAM Kabupaten Mamuju.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum tempat penelitian, Seiring dengan perkembangan BPAM Kabupaten Mamuju pada saat itu hingga memasuki Tahun 1993, maka sebagai imbas dari pelaksanaan ketentuan otonomi daerah, dikeluarkanlah keputusan menteri Pekerjaan Umum Nomor 72/KPTS/1993 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih dibeberapa Kabupaten termasuk Kabupaten Mamuju kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan yang selanjutnya diteruskan kepada Bupati Kepala Daerah Tingkat II masing – masing Kabupaten, maka sebagai tindak lanjut dari Keputusan Menteri tersebut, sambil menunggu pengesahan pendirian PDAM dibentuklah Badan Pengelola Air Minum Daerah (BPAMD) Kabupaten Mamuju sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Mamuju Nomor : 006/III/1993, tanggal 31 Maret 1993”melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2007 dan Peraturan Daerah Tingkat II Mamuju Nomor 4 Tahun 1993 tentang Susunan organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Manakarra (PDAM – TM) Kabupaten Daerah Tingkat II Mamuju dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi dengan pertimbangan untuk organisasi dan tata kerja sifatnya dinamis dan sering berubah mengikuti perkembangan dan kemajuan perusahaan sehingga cukup diatur dengan Peraturan Bupati Kabupaten Mamuju.

##### Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1  
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - Laki	14	46,67
2	Perempuan	16	53,33
	Total	30	100,00

Sumber : Data sekunder diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden sebanyak 14 orang atau sekitar 46,67 persen dan jumlah perempuan yang menjadi responden sebanyak 16 orang atau sekitar 53,33 persen.

##### Distribusi Responden Menurut Usia

Tabel 2  
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 35 tahun	19	63,33
2	36 – 45 tahun	5	16,67
3	46 – 50 tahun	5	16,67

Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)  
Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju

4	> 51 tahun	1	3,33
Total		30	100,00

Sumber : Data sekunder diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa yang berusia 21 sampai dengan usia 35 tahun yang menjadi responden sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33 persen, yang berusia 36 sampai dengan usia 45 tahun yang menjadi responden sebanyak 5 orang atau sekitar 16,67 persen, yang berusia 46 sampai dengan usia 50 tahun yang menjadi responden sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33 persen.

#### Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Tabel 3  
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana Strata Satu (S1)	7	23,33
2	SMA	22	73,34
3	SMP	1	6,33
Total		30	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa responden yang berpendidikan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 7 responden dengan persentase (23,33%), yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat sebanyak 22 responden dengan persentase (73,34%) dan yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1 responden dengan persentase (6,33%).

Distribusi tanggapan mengenai manajemen memberikan insentif kepada karyawan yang memenuhi target 75% dalam mendapatkan piutang atau penagihan dari pelanggan, dari 30 karyawan yang dijadikan responden, sebanyak 5 responden yang memberikan tanggapan kategori sangat setuju dengan persentase (16,67%), sebanyak 23 responden yang memberi tanggapan dengan kategori setuju dengan persentase (76,67%), sebanyak 2 responden yang memberi tanggapan dengan kategori kurang setuju dengan persentase (6,66%), sedangkan tanggapan karyawan dengan kategori angka skala likers likers yang rendah dalam memberikan tanggapan sesuai dengan pilihan responden dalam menentukan jawabannya sebagai responden tidak memberikan tanggapannya pada instrument penelitian yang telah disiapkan dalam pengumpulan data penelitian. Distribusi tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan menjadi salah satu keberhasilan karyawan mendapatkan piutang perusahaan lebih banyak dari pelanggan dari 30 karyawan yang dijadikan responden, sebanyak 17 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian sangat setuju dengan persentase (56,67%), sebanyak 11 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian setuju dengan persentase (36,67%), sebanyak 2 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian kurang setuju dengan persentase (6,66%), sedangkan tanggapan karyawan dengan kategori angka skala likers likers yang rendah dalam memberikan tanggapan sesuai dengan pilihan responden dalam menentukan jawabannya sebagai responden tidak memberikan tanggapannya pada instrument penelitian yang telah disiapkan dalam pengumpulan data penelitian.

Distribusi tanggapan responden mengenai karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian, karena budaya organisasi yang baik, dari 30 karyawan yang dijadikan responden, sebanyak 5 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian sangat setuju dengan persentase (16,67%), sebanyak 23 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian setuju dengan persentase (76,67%), sebanyak 2 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian kurang setuju dengan persentase (6,66%), sedangkan tanggapan karyawan dengan kategori angka skala likers yang rendah dalam memberikan tanggapan sesuai dengan pilihan responden dalam menentukan jawabannya sebagai responden tidak

memberikan tanggapannya pada instrument penelitian yang telah disiapkan dalam pengumpulan data penelitian. Distribusi tanggapan responden mengenai sistem kerja yang ditetapkan nampaknya baik dengan adanya inovasi (perubahan) dari 30 karyawan yang dijadikan responden, sebanyak 16 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian sangat setuju dengan persentase (53,33%), sebanyak 11 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian setuju dengan persentase (36,67%), sebanyak 3 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian kurang setuju dengan persentase (10,00%), dan karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian memberikan tanggapan pada kategori sedang tanggapan karyawan dengan kategori angka skala likers yang rendah dalam memberikan tanggapan sesuai dengan pilihan responden dalam menentukan jawabannya sebagai responden tidak memberikan tanggapannya pada instrument penelitian yang telah disiapkan dalam pengumpulan data penelitian.

Distribusi tanggapan responden mengenai adanya tambahan penghasilan diberikan pada karyawan karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian berdampak positif pada hasil kerja setiap harinya, dari 30 karyawan yang dijadikan responden, sebanyak 4 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian sangat setuju dengan persentase (13,33%), sebanyak 20 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian setuju dengan persentase (66,67%), sebanyak 6 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian kurang setuju dengan persentase (20,00%), sedangkan tanggapan karyawan dengan kategori angka skala likers yang rendah dalam memberikan tanggapan sesuai dengan pilihan responden dalam menentukan jawabannya sebagai responden tidak memberikan tanggapannya pada instrument penelitian yang telah disiapkan dalam pengumpulan data penelitian. Distribusi tanggapan responden mengenai karyawan karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian menaati setiap aturan pekerjaan dan tidak pernah lalai dari tanggung jawab yang diberikan pimpinan, dari 30 karyawan yang dijadikan responden, sebanyak 13 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian sangat setuju dengan persentase (43,33%), sebanyak 9 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian setuju dengan persentase (30,00%), sebanyak 8 karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian kurang setuju dengan persentase (26,67%), sedangkan tanggapan karyawan dengan kategori angka skala likers yang rendah dalam memberikan tanggapan sesuai dengan pilihan responden dalam menentukan jawabannya sebagai responden tidak memberikan tanggapannya pada instrument penelitian yang telah disiapkan dalam pengumpulan data penelitian

#### Analisis Data Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pernyataan X1.1 sebesar  $0,588 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,692 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung pernyataan karyawan yang berperan sebagai bagian yang memberikan penilaian terkait dengan pernyataan pada kuesioner dengan penilaian  $0,703 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,733 >$  nilai rtabel  $0,3610$  dan pernyataan  $0,780 >$  nilai rtabel  $0,3610$ . Untuk nilai r hitung sebesar  $0,573 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,544 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,797 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,707 >$  nilai rtabel  $0,3610$  sebesar  $0,810 >$  nilai rtabel  $0,3610$ . Untuk nilai r hitung sebesar  $0,629 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,519 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,729 >$  nilai rtabel  $0,3610$ , nilai r hitung sebesar  $0,436 >$  nilai rtabel  $0,3610$  dan pernyataan Y.5 sebesar  $0,719 >$  nilai rtabel  $0,3610$ .

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan setiap butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian, untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel dari butir-butir pernyataan kuesioner dapat membandingkan nilai:

Pemberian insentif sebesar  $0,742 >$   $0,60$ , motivasi kerja sebesar  $0,708 >$  nilai  $0,60$  dan variabel kinerja karyawan sebesar  $0,720 >$  nilai  $0,60$ .

Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)  
Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju

Tabel 4  
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,830	1,709		1,341	0,070
Pemberian Insentif	0,367	0,392	0,343	5,918	0,006
Motivasi Kerja	0,346	0,216	0,285	3,598	0,012

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0, 2021

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis perhitungan dihasilkan :  
 $Y = 1,830 + 0,367X_1 + 0,346X_2 + e$

Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut 1)  $H_0 : b = 0$  artinya variabel pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju 2)  $H_1 : b \neq 0$  artinya variabel pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

Uji Simultan (Uji F),

Tabel 5  
Hasil Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	20,659	2	10,329	12,664	0,008
	Residual	104,708	27	3,878		
	Total	125,367	29			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Sig = 0,008, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa tingkat Sig = 0,008 <  $\alpha = 0,05$ ,  $F_{hitung} = 12,664 > F_{tabel} = 3,20$ . Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3  
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,796	0,773	0,723	1,969

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0

Berdasarkan hasil tabel 3 menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,796 termasuk kategori hubungan kuat. Untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,773 menunjukkan besarnya pengaruh variabel pemberian insentif dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju sebesar 77,3% dan sisanya 22,7% merupakan variabel lainnya yang diasumsikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju, yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Insentif dan motivasi kerja atau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau variabel dependen secara parsial atau satu persatu, dengan demikian hipotesis diterima. 2) Hasil uji regresi linear berganda secara simultan menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

### 5.2. Saran

Dari hasil penelitian penulis memberikan saran adalah 1) Motivasi karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, sehingga perlu kepekaan manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju untuk sesegera mungkin memperhatikan karyawan sehingga motivasi kerja dari karyawan tidak mengalami penurunan dalam bekerja. 2) Untuk peneliti yang akan datang yang mengambil judul penelitian dengan topik yang sama dengan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel yang lain, karena masih terdapat 23,9% variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Halim, A. 2021. *Pengaruh budaya kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan kabupaten mamuju*. Jema adpertisi journal, 1(3), 31-41
- Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- ....., 2012. *Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima*, Cetakan Pertama, PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Herdiyanto, 2013. *Prilaku Organisasi Moderen Edisi Kedua*. Bandung Reneka Cipta
- Husnan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Kartika, 2010. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, 2010. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta
- Mukaram, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pangabean, 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Roesyadi, 2012. *Kepemimpinan Dalam Sistem Organisasi*. Penertbit Andi
- Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Sutisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Jogyakarta Andi
- Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian* Jogyakarta Penerbit Andi