

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Cikarang

Sri Wahyuningsih^{1*}, Catur Sasi Kirono².

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa;
sri.wahyuningsih@pelitabangsa.ac.id

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa; kirono68@gmail.com

* Penulis korespondensi: sri.wahyuningsih@pelitabangsa.ac.id ; Tel.: +6283891815222

Abstrak

Insentif sebagai sarana motivasi mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun variabel independen Insentif (X) dan variabel dependen Kinerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Departemen Produksi di PT. Vastex Inti Mulia. Sampel yang digunakan dipenelitian ini adalah sampel jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,907. Hal ini dapat menunjukkan besarnya peranan atau kontribusi bahwa variabel independen (X1) yaitu insentif dapat menjelaskan ataupun mempengaruhi variabel dependen (Y) kinerja karyawan sebesar 95,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai p value Sig sebesar 0.00 < 0.05. Hal ini menunjukkan penerimaan H1 sehingga dapat disimpulkan hubungan variabel x dengan y linier.

Kata kunci: *insentif, kinerja, karyawan, sumber daya manusia*

Abstract

The incentive is a reward or retribution provided the company to employees who perform as a form of reward. Incentives as a means of motivation that encourages employees to work with optimal ability, which was intended as an extra income outside of salary or wages have been determined. The incentive is a driving factor for the employees to work better so that the employee's performance can be increased. The granting of incentives are intended to meet the needs of the employees. This research using qualitative research methods. As for the independent variable Incentive (X) and the dependent variable (Y) Performance. The population in this research is the Production Department employees at PT. Vastex Precious Core. The sample used in this dipenelitian is saturated sample in which every Member of the population serve as samples. In this study, data gathering is carried out using a questionnaire. Based on the results of the determination of the calculation can be seen that the value of R² is 0.907 Adjusted. This can indicate the magnitude of the role or contribution that independent variable (X1), namely incentive can explain or influence the dependent variable (Y) the performance of employees amounted to 95.2%, while the rest is affected by other factors that do not researched. And based on the results of testing linearity obtained value p value of 0.05 0.00 < Sig. This indicates acceptance of the H1 so that the relationship can be inferred variable x with y Linear.

Keywords: *incentives, performance, employees, human resources*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Produksi merupakan kegiatan dalam menciptakan suatu produk dengan kualitas produk yang bagus sesuai dengan harapan pelanggan. Disisi lain perusahaan memberikan imbalan berupa gaji. Gaji merupakan imbalan dari perusahaan berupa materil yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut. Disamping karyawan mendapatkan gaji, perusahaan memberikan imbalan tambahan yang berupa insentif.

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dalam upaya pencapaian visi dan misi perusahaan, tentunya dengan menawarkan upah dasar yang lebih, dan penentuan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga akan terbentuk karyawan yang kreatif dan berkemampuan tinggi (menguasai pekerjaannya).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan. Insentif kehadiran harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing. Apabila insentif dikelola secara baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika insentif tidak dikelola dengan benar maka memungkinkan pegawai akan mencari pekerjaan lain sebagai jalan alternatifnya. Untuk pemberian insentif pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya. Seperti yang terjadi di bagian mekanik PT. Vastex Inti Mulia. Perusahaan ini mempunyai tujuan agar para karyawan dapat mengetahui dengan pasti apa yang menjadi hak dan kewajiban terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan demikian dapat tercipta dan terpelihara keserasian yang lebih menjamin keseimbangan antara kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi dalam kenyataannya terkadang tidak seperti yang diharapkan.

Permasalahan yang terjadi di PT. Vastex Inti Mulia menurut data yang diambil dari bagian kepegawaian yaitu adanya penurunan kinerja karyawan di bagian mekanik, dibawah ini adalah data rekapitulasi kehadiran karyawan di divisi Maintenance PT. Vastex Inti Mulia selama 3 tahun (2020-2022)

Table-1: Data Absensi PT. Vastex Inti Mulia (Bagian Mekanik) Tahun 2020-2022

No.	Jabatan	Tahun			Rata-rata
		2020	2021	2022	
1	Leader Produksi	96 %	93%	90%	93%
2	Staff Produksi	94%	94%	91%	93%
3	Operator	93%	94%	92%	93%
Rata-rata per Tahun		94%	94%	91%	93%

Sumber : HRD PT. Vastek Inti Mulia (2023)

Dilihat dari tabel 1, kehadiran karyawan pada tahun 2020, Tingkat kehadiran mencapai 94%. Pada tahun 2021, Tingkat kehadiran mencapai 94%, sedangkan pada tahun 2022, Tingkat kehadiran mengalami penurunan hingga mencapai 91%. Persentase kehadiran karyawan tahun 2020 s/d 2022, rata rata sebesar 93%.

Table-2: Tabel Peroleh Insentif PT. Vastex Inti Mulia (Bagian Mekanik) Tahun 2020-2022

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Leader Produksi	2	46,900,000	50,150,000	55,765,000
2	Staff Produksi	1	2,890,000	5,865,000	8,450,800
3	Operator	27	125,800,700	135,780,000	145,985,000
Jumlah		30	175,590,700	191,795,000	208,200,800

Sumber : HRD PT. Vastek Inti Mulia (2023)

Pada tabel 2 menunjukkan nilai perolehan insentif pada tahun 2020 s/d 2022. Tahun 2020 Perolehan Insentif sebesar Rp. 185.590.700,-. Tahun 2021, perolehan insentif sebesar Rp. 210.795.000,-. Tahun 2022 perolehan insentif sebesar Rp. 218.200.800,-. Sehingga Perolehan insentif dari tahun 2020 ke tahun 2022 mengalami kenaikan, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, PT. Vastex Inti Mulia mengharapkan karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif dan profesional. Maka perusahaan perlu memberikan balas jasa yang adil dengan pemberian insentif yang layak sehingga kinerja karyawan meningkat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan". Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut : Karyawan belum merasa puas dengan perusahaan dalam pemberian imbalan gaji. Karyawan mengharapkan imbalan tambahan berupa pemberian insentif yang layak. Menurunnya kinerja karyawan dalam berbagai hal di lingkungan kerja. Sedangkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Vastex Inti Mulia. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Vastex Inti Mulia".

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu : untuk mengkaji lebih dalam mengenai insentif dan kinerja. Untuk menemukan dan mendapatkan pengetahuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Untuk mengembangkan, memperluas, dan menggali lebih dalam suatu konsep atau teori yang sedang berkembang. Tujuan Khusus, untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Vastex Inti Mulia. Untuk mengetahui apakah insentif kepada karyawan sudah memenuhi standar untuk mencapai kinerja yang baik.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison (2018) mengatakan, Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi. Menurut Edison dan Komariyah (2018) mengatakan bahwa fungsi-fungsi MSDM yaitu: Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua tenaga kerja, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada tenaga kerja sebagai imbalan jasa yang diberikan. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Keberhasilan pengelolaan SDM tidak terlepas dari strategi dan komitmen serta pemahaman atas fungsinya terhadap faktor-faktor yang memengaruhi. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018) bahwa kinerja pegawai/ karyawan (*dependent variabel*) dipengaruhi antara lain kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi, serta masing-masing (*independent variabel*) memiliki korelasi satu sama lain. Sedangkan menurut Halim dan Asriana (2022), 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.

Insentif

Menurut Priansa (2018), Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Menurut Suparyadi (2018), Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018), Insentif adalah bentuk kompensasi di luar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan motivasi seorang karyawan.

Menurut Priansa (2018), yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh

organisasi bagi pegawai mencakup Jabatan atau Kedudukan Pegawai yang menduduki jabatan/ kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar, maka organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa. Begitupun sebaliknya, Kinerja Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar dari pada pegawai yang memiliki kinerja rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar. Laba Organisasi Pemberian insentif yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan pegawainya saja, tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

Menurut Priansa (2018), insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda, di mana setiap organisasi akan berbeda pula dalam pelaksanaannya. Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain: Bonus, Komisi, Pembagian keuangan, Kompensasi yang ditanggihkan. Jaminan sosial Insentif material yang diberikan dalam bentuk antara lain : Pemberian rumah dinas, Pengobatan secara Cuma-Cuma, Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji, Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan), Pemberian piagam pembayaran, Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi. Insentif Non-Material; Pemberian gelar (*title*) secara resmi, Pemberian balas jasa, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian promosi, Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi, Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Kinerja

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Benardin dan Russel (2000); Donni Juni Priansa (2019), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

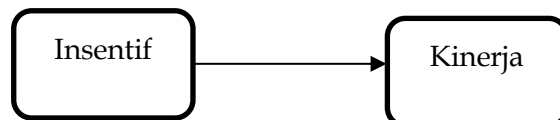
Menurut Suparyadi (2015), kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu, bahwa kinerja yang optimal dan stabil tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah; Manajemen SDM (2016) ada beberapa faktor antara lain : Kompetensi, Teknologi/ mesin, Metode/ system. Menurut Miner (2018); Edison, Anwar, dan Komariyah (2018), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada beberapa indikator yang menjadi tolok ukur yaitu: Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerangka Teori

Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Untuk variabel

independen (X) yaitu insentif, menurut Priansa (2018), Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi untuk variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja, Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.



Hipotesis

Hipotesis adalah sementara dugaan adanya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y). Hipotesis adalah yang memungkinkan peneliti menghubungkan teori dengan pengamatan, atau sebaliknya pengamatan dengan teori. Pengajuan hipotesis didasarkan nol (H_0), dan hipotesis alternatif (H_1).

Hipotesis nol adalah koefisien korelasi antara variabel X dengan Y sama dengan nol. Artinya tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dengan Y. Sedangkan hipotesis penelitian (H_1) adalah koefisien korelasi menunjukkan lebih besar dari nol. Artinya terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Insentif (X) dengan Kinerja (Y)

H_1 : Terdapat hubungan antara Insentif (X) dengan Kinerja (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki subyek/ obyek itu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi metode sampling pada penelitian ini menggunakan Total Sampling. Total sampling adalah Teknik pengambil sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Alasan menggunakan total sampling adalah jumlah populasi kurang dari 30 responden, sehingga seluruh jumlah populasi digunakan sampel penelitian sepenuhnya (Sugiyono, 2007).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan (mekanik tingkat 1 hingga tingkat 3) pada Departemen Produksi PT. Vastex Inti Mulia. Alat uji analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 untuk menganalisis hubungan antar variable menggunakan regresi sederhana.

Table-3: Karyawan Departemen Produksi

Jabatan Karyawan	Jumlah populasi
Leader Produksi	2
Staff Produksi	1
Operator	27
Jumlah	30

Sumber data : Admin PT. Vastex inti Mulia (2023)

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh. Metode kualitatif adalah metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan Analisis deskriptif data. Responden berjumlah 30 orang yaitu karyawan PT. Vastex Inti Mulia bagian produksi. Responden dari penelitian ini adalah para karyawan pada perusahaan yang dipilih secara acak, dan terdiri atas 30 orang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda.

TEMUAN EMPIRIS

Table-4: Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	S1	7	23%
2	D3	8	27%
3	SMU/SMK	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data, maka disimpulkan bahwa responden yang lulusan S1 berjumlah 7 orang atau 23%, lulusan D3 berjumlah 8 orang atau 27%, dan yang lulusan SMK berjumlah 15 orang atau 50%. Sesuai dengan hasil tabulasi kuisisioner menggunakan SPSS versi 22 diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Table-5: Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki - laki	15	50%
2.	Perempuan	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 15 orang responden atau 50% dan responden perempuan sebanyak 15 orang rseponden atau 50%. Hal ini berarti karyawan dengan responden laki - laki sama banyaknya dengan responden perempuan pada perusahaan.

Instrumen Penelitian

Table-6: Hasil Kumulatif Pernyataan Responden terhadap 5 (lima) Indikator Insentif

INDIKATOR PENELITIAN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
1. Uang Bonus	25.5	62.5	2.5	8.5	0	100
2. Jaminan Sosial	3.6	76.8	10.7	8.0	0.9	100
3. Pemberian Penghargaan	15.4	60.2	23.8	0.6	0	100
4. Promosi Jabatan	3.5	87.6	8.9	0	0	100
5. Pemberian Atribut Jabatan	4.5	73.2	20.5	1.8	0	100
Rata-rata (%)	10.5	72.3	13.2	3.0	0	100

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah Peneliti (2023)

Hasil tersebut mendeskripsikan dan membuktikan bahwa secara umum telah melakukan pemberian insentif yang baik kepada para karyawannya. Penilaian kumulatif rata-rata responden atau baik tidaknya pemberian insentif sebesar 72,3% atau 30 orang responden yang memberikan pernyataan setuju, menjadi bukti bahwa terjadi pemberian insentif yang baik kepada para karyawan. Namun terdapat beberapa karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan, dilihat dari penilaian kumulatif rata-rata responden sebesar 13,2% atau 7 (tujuh) orang yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 4,0% responden atau 2 (dua) orang yang memberikan pernyataan tidak setuju dan itu akan mempengaruhi hasil kinerja mereka.

Hasil kumulatif pernyataan responden dari 6 (enam) indikator kinerja karyawan diatas mendeskripsikan dan membuktikan bahwa karyawan telah menghasikan kinerja yang baik. Penilaian kumulatif rata-rata responden atau hasil kinerja karyawan sebesar 72,9% responden atau 30 orang yang memberikan pernyataan setuju, menjadi bukti bahwa hasil kerja dari karyawan adalah baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk untuk, dilihat dari penilaian kumulatif rata-rata responden atau hasil kinerja karyawan sebesar 9,7% responden atau 6 (enam) orang yang memberikan pernyataan ragu-ragu, 8,9% responden atau 5 (lima) orang yang memberikan pernyataan tidak setuju dan 1,8% responden atau 1 (satu) orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Dari hasil data pada 2 (dua) Tabel di atas mengisyaratkan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan, maka Pemberian Insentif pada waktu yang akan datang harus lebih ditingkatkan lagi pada semua Indikator Insentif yang telah ada. Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat besaran pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Vastex Inti Mulia.

PEMBAHASAN

Table-8: Hasil Analisis kolerasi/hubungan (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,789	,785	2,385

Predictors: (Constant), Insentif

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah Peneliti menggunakan SPSS 22 (2023)

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,888 (88,8%). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,789, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Variabel Insentif terhadap Variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 78,9%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ratnasari dan Mahmud (2020), yang mengatakan bahwa *the salary and incentive variables significantly influence employee performance variables, because the salary is significant 0.018 <0.05 and the incentive is significant 0.012 <0.05. The most dominant incentive variable influences employee performance, this is indicated by the value of Standardized Coefficients Beta incentive variable is greater than the salary variable.*

Table-9: Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,375	2,588	3,236	,002
	Insentif	,858	,060	,888	14,221

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah Peneliti menggunakan SPSS 22 (2023)

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linear sederhana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: konstanta regresi = 8,375, koefisien regresi variabel insentif (X) = 0,858. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 8,375 + 0,858X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat di artikan sebagai berikut : (a) Nilai konstanta 8,375, artinya kinerja karyawan sebesar 8,375 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap; (b) Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,858 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai insentif, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,858. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Candrawatim (2013), yang mengatakan bahwa *The Influence of Incentives on Employee Performance.*

KESIMPULAN

Insentif sudah diberikan dengan baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan sudah baik, meskipun belum baik secara keseluruhan. Masih ada beberapa karyawan yang hasil kerjanya belum maksimal.

Berdasarkan hasil analisis data statistik model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,888. Dari besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

REFERENSI

- Arnolds, C, & Venter D. (2017). The strategic importance of motivational rewards for lower-level employees in the manufacturing and retailing industries. *SA Journal of Industrial Psychology*, At Sociètè General Ssb Bank In Accra, Ghana. 33(3), 15-23. USA.
- Candrawatim, D. D. (2013). The Influence of Incentives on Employee Performance. *JAB*, 1(2), 154-155.
- Chaffey, D., Mayer, R., Johnston, K. and Ellis-Chadwick, F. (2000). *Internet Marketing: Strategy, Implementation, and Practice*. England, Prentice Hall.
- Halim, A., & Asriana, A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 40-48.
- Hamzah & Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrî. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchhal, D. S. (2014). HR practices and Job Performance. *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55- 61. USA.
- Nitisemito. (1996). *Manajemen Persoalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghoalia Indonesia.
- Penggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wright, Laurent K. (2005). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Gramedia.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu, Ndraha. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mudrajat, Kuncoro. (2013). *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Mondy. R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Priyatno, Duwi. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.