

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Evi Yusnita, Tulus Rohana✉

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

✉ trohana58@gmail.com

Abstrak, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan karyawan yang menjadi responden. Selain data primer berupa kuesioner dan wawancara, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa referensi yang berasal dari buku dan artikel yang publish di jurnal. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan pada 40 orang karyawan PT. xx di Batam. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari insentif dan kinerja karyawan. Setelah kuesioner dibagikan pada responden, kemudian ditabulasi dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dianalisis dengan deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear sederhana, data penelitian diolah dengan bantuan software SPSS. Pengujian hipotesis dengan uji koefisien determinasi dan uji parsial.

Kata kunci: insentif; kinerja; karyawan

Pendahuluan

Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran penting dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Putri & Hidayat, 2022). Oleh karena itu perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal (Sinaga & Hidayat, 2020). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan, antara lain: gaji atau upah yang baik, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap kerja yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana dan mengupayakan intensif yang besarnya sesuai dengan jenjang karir, karena intensif sangat diperlukan untuk memicu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing, dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka intensif perlu diberikan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja (Syamsir & Hidayat, 2020).

Beberapa studi tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Akbar & Sinaulan, 2020; Rachim et al., 2018; Zulkarnaen & Suwarna, 2016), disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yuliyanti et al., 2017). Namun terdapat juga hasil studi yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Marhumi & Nugroho, 2018; Saputri et al., 2021).

Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Ini teridentifikasi dari dari menurunnya kualitas karyawan yaitu dengan adanya berbagai keluhan dari pelanggan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di ukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk membangkitkan semangat kerja dan gairah karyawan diperlukan adanya motivasi. Dalam memotivasi karyawan diperhatikan pula latar belakang yang mendorong karyawan tersebut untuk bekerja. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi berupa imbalan jasa atau kompensasi yang mencukupi, sehingga karyawan mau bekerja lebih produktif dan lebih giat.

Metode

Penelitian ini dilakukan di PT. xx di Batam. Penelitian ini dilakukan tahun 2017 sampai dengan selesai. Selain kuesioner, data penelitian ini juga dikumpulkan dengan wawancara dan berdialog langsung dengan karyawan departemen srepenting. Selain data primer berupa kuesioner dan wawancara, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa referensi yang berasal dari buku dan artikel yang publish di jurnal. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan pada karyawan departemen srepenting. Jumlah sampel penelitian sebanyak 40 orang. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari insentif dan kinerja karyawan. Indikator variabel insentif terdiri dari material dan non material. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan indikatornya terdiri dari kualitas kerja, ketetapan waktu, insentif, kecakapan, komunikasi. Setelah kuesioner dibagikan pada responden, kemudian ditabulasi dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dianalisis dengan deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear sederhana dengan model persamaan: $y=a+bx$, data penelitian diolah dengan bantuan software SPSS. Pengujian hipotesisi dengan uji koefisien determinasi dan uji parsial.

Hasil dan pembahasan

Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur (tahun)	Jumlah Resonden (orang)	Persentasi (%)
1	18-22	9	22,5
2	23-27	15	37,5
3	28-32	5	12,5
4	33-37	6	15
5	≥38	5	12,5
	Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 40 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa umur antara 18-22 tahun sebanyak 9 orang atau 22.5% kemudian yang berumur antara 23-27 tahun sebanyak 15 orang atau 37.5%, yang berumur antara 28-32 tahun sebanyak 5 orang atau 12.5%, dan antara 33-37 tahun sebanyak 6 orang atau 15%, sedangkan yang berumur diatas 38 tahun sebanyak 5 orang atau 12.5%.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Perempuan	28	70
Laki-laki	12	30
Jumlah	40	100

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, maka dari 40 responden yang dikumpulkan, didapat sebanyak 28 orang atau 70% yang berjenis kelamin perempuan, sedangkan sebanyak 12 orang atau 30%, sisanya berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden (orang)	Persentase(%)
SMA	36	90
Diploma	2	5
S1	2	5
Jumlah	40	100

Dari data diatas, nampak bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, maka dari 40 responden yang diteliti terdapat 36 orang atau 90% yang berpendidikan SMA, Diploma sebanyak 2 orang atau 5%, S1 sebanyak 2 orang atau 5%.

Tabel 4. Karakteristik reponden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1- 12 bulan	10	25
1-2 tahun	18	45
≥ 2tahun	12	30
Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 40 responden yang dikumpulkan berdasarkan karakteristik masa kerja, diperoleh bahwa yang bekerja antara 1-12 bulan sebanyak 10 orang atau 25%, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 18 orang atau 45%, dan yang telah bekerja diatas 5 tahun sebanyak 12 orang atau 30%.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Status perkawinan	Jumlah responden(orang)	Persentase (%)
Belum kawin	28	70
Kawin	15	30
Jumlah	40	100

Berdasarkan karakteristik responden menurut status perkawinan maka dari 40 responden yang diteliti, terdapat sebanyak 28 orang atau 70% yang belum kawin, dan sebanyak 12 orang atau 30% yang sudah kawin.

Deskripsi jawaban responden

Analisis deskripsi jawaban responden terhadap pertanyaan dari masing-masing variabel didasarkan pada jawaban responden yang terdapat dalam kuisioner yang telah di sebarakan pada responden.

Tabel 6. Deskripsi jawaban responden terhadap insentif

No	Pernyataan	Jawab responden										Jlh
		Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	15	38%	17	43%	4	10%	4	10%	0	0%	40
2	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu	19	48%	15	38%	4	10%	2	5%	0	0%	40
3	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan	8	20%	16	40%	8	20%	6	15%	2	5%	40
4	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus tunai	6	15%	24	60%	2	5%	2	5%	6	15%	40
5	Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif	8	20%	27	68%	4	10%	0	0%	1	3%	40
	Rerata		28%		50%		11%		7%		5%	

Dari tabel di atas terlihat bahwa, yang menjawab rerata sangat setuju sebanyak 28%, yang menjawab rerata setuju sebanyak 50%, ini menunjukkan bahwa pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu, perusahaan memberikan insentif lain selain bonus tunai, dan pemberian penghargaan dilakukan secara objektif. Sedangkan responden yang menjawab rerata kurang setuju sebanyak 11%, rerata tidak setuju 7%, dan rerata sangat tidak setuju sebanyak 5%, ini menunjukkan bahwa perusahaan jarang memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan, dan besarnya pemberian bonus dari perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja saya

Tabel 7. Deskripsi jawaban responden terhadap kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawab responden										Jlh
		Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik	17	43%	17	43%	6	15%	0	0%	0	0%	40
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	8	20%	16	40%	9	23%	5	13%	2	5%	40
3	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang di berikan	6	15%	17	43%	7	18%	6	15%	4	10%	40
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan	10	25%	19	48%	8	20%	1	3%	2	5%	40
5	Saya selalu berhasil mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	7	18%	24	60%	4	10%	4	10%	1	3%	40
6	Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan	8	20%	27	68%	4	10%	0	0%	1	3%	40
7	Saya sering meninggalkan pekerjaan slama jam kerja..	8	20%	24	60%	5	13%	3	8%	0	0%	40
8	Saya selalu menghormati atasan saya	6	15%	25	63%	2	5%	1	3%	6	15%	40
9	Dalam mengerjakan tugas saya selalu berpedoman pada instruksi kerja	8	20%	16	40%	8	20%	6	15%	2	5%	40
10	Saya dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja	7	18%	16	40%	11	28%	5	13%	1	3%	40
	Rerata		23%		50%		16%		7%		4%	

Dari tabel di atas terlihat bahwa, yang menjawab rerata sangat setuju sebanyak 23%, yang menjawab rerata setuju sebanyak 50%, ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kualitas kerja yang baik, responden selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, responden selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan, dan responden selalu menghormati atasan. Sedangkan responden yang menjawab rerata kurang setuju sebanyak 16%, rerata tidak setuju 7%, dan rerata sangat tidak setuju sebanyak 4%, ini menunjukkan bahwa responden tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, responden tidak bertanggung jawab atas setiap tugas yang dubarikan, responden dalam mengerjakan tugas tidak selalu berpedoman pada instruksi kerja, dan responden tidak dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja.

Hasil uji validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2016). Kriteria uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

Tabel 8. Hasil uji validitas

No	Insentif	Kinerja karyawan	rtabel	Keterangan
1.	0.709	0.314	0.312	Valid
2.	0.457	0.804	0.312	Valid
3.	0.692	0.721	0.312	Valid
4.	0.757	0.594	0.312	Valid
5.	0.503	0.830	0.312	Valid
6.	-	0.337	0.312	Valid
7.	-	0.753	0.312	Valid
8.	-	0.665	0.312	Valid
9.	-	0.803	0.312	Valid
10.	-	0.318	0.312	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator yang digunakan memiliki rhitung > rtabel, dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan koefisien reliability *cornbach alpha* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada program SPSS. Jika nilai *cornbach alpha* > 0.60 maka kuisisioner dapat dikatakan memenuhi konsep reliabilitas (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1.	Insentif	0.623	Reliabel
2.	Kinerja karyawan	0.825	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60, dengan demikian variabel konsep pengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diteruskan.

Hasil uji regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian *smartphone*, maka digunakan uji regresi linear sederhana.

Tabel 10. Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,657	4,377		2,206	,034
	Insentif (x)	1,432	,222	,723	6,454	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Hasil uji diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y = 9.657 + 1.432x$. Nilai konstanta sebesar 9.657 menunjukkan bahwa jika insentif = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9.657 sebagai nilai konstanta untuk variabel terikat. Nilai variabel insentif sebesar 1.432 artinya setiap penambahan insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1.432.

Hasil uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,510	4,383

a. Predictors: (Constant), Insentif (x)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.523, nilai ini memiliki arti bahwa variabel insentif memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.523 atau 52.3%, sedangkan sisanya 47.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji parsial

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh harga secara parsial terhadap keputusan pembelian, dengan kriteria: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 12. Hasil uji parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,657	4,377		2,206	,034
	Insentif (x)	1,432	,222	,723	6,454	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Nilai t_{hitung} insentif sebesar 6.454 > t_{tabel} 2.024 dan nilai signifikan 0.000 < dari alpha 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Effendy & Fadhilah, 2019; Haedar et al., 2015; Karnelis & Krisniawati, 2019).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menyarankan (1) untuk meningkatkan prestasi kerja, maka sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin bekerja diperusahaan dan hal ini juga diharapkan untuk mengurangi kecurangan karyawan dalam bekerja. (2) diharapkan pada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

Daftar pustaka

- Akbar, M., & Sinaulan, J. H. (2020). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 266–272.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, Iqbal, M., & Gunair, G. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 15–21. <https://doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>
- Karnelis, & Krisniawati. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 154–162.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2), 183–194. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/10335>
- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 305–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1776>
- Rachim, N., Faculty, A., & Study, A. (2018). *the Effect of Giving Incentives To Performance Employees Pt. Province Plantation Vi Two Rimbo Processing Factory (Persero) Tebo District. 2*.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Kurniawan DP, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 2(1), 25–42.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35126/ilman.v8i1.128>
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.
- Yuliyanti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 145–157. <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.92>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>