



Efektivitas Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kajian Di PT. Multi Guna Equipment

Abdul Basir¹, Ayu Setia Wati

Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta – Indonesia

abdulbasir8571@gmail.com

ayusetiawatiasw8@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of incentive provision on employee performance improvement at PT. Multi Guna Equipment, Jakarta, with a quantitative approach and descriptive method. Data was collected through a questionnaire filled out by 32 employees, with a Likert scale (1 to 5) to measure the variables of incentive provision and employee performance. The analysis was performed using simple linear regression with SPSS version 26 software. The results revealed a very strong relationship between incentive provision and employee performance, with a correlation coefficient of 0.852. The coefficient of determination (R^2) of 72.6% indicates that incentives account for 72.6% of the variation in employee performance, while 27.4% is influenced by other factors that are not studied. The regression equation obtained is $Y = 10.643 + 0.833X$, suggesting that for every unit increase in incentives, employee performance rises by 0.833. The hypothesis test resulted in a t -value of 8.915, which exceeds the t -table value of 2.042, confirming that the alternative hypothesis is accepted, indicating a significant influence of incentives on employee performance. These results aligns with previous research findings that also demonstrate the significant influence of incentives on employee performance across various organizations. It underscores the importance of providing appropriate incentives to enhance employee motivation and performance, contributing to the achievement of organizational goals.

Keywords: *Incentive Provision, Employee Performance, Linear Regression, Correlation Coefficient*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Multi Guna Equipment, Jakarta, dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 32 karyawan, dengan skala Likert 1 hingga 5 untuk mengukur variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara pemberian insentif dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,852. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 72,6% menunjukkan bahwa pemberian insentif menjelaskan 72,6% dari variasi kinerja karyawan, sementara 27,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 10,643 + 0,833X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pemberian

insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,833. Uji hipotesis menghasilkan thitung sebesar 8,915, lebih besar dari ttabel sebesar 2,042, sehingga hipotesis alternatif diterima dan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan, Regresi Linier, Koefisien Korelasi

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, akses informasi menjadi sangat cepat dan mudah melalui berbagai perangkat teknologi. Kemajuan teknologi informasi telah memengaruhi banyak aspek kehidupan, termasuk ekonomi, sosial, budaya, dan politik. Pengaruh nyata dari perkembangan ini adalah internet, yang telah menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari, terutama di Indonesia. Teknologi memudahkan hampir semua aspek kehidupan lebih mudah, termasuk dalam dunia kerja, di mana informasi dapat diperoleh dengan cepat dan efisien (Tanjung & Putri, 2021).

Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah memastikan bahwa karyawan termotivasi dan produktif. SDM merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja para karyawannya. Salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas adalah melalui pemberian insentif yang tepat. Insentif bukan hanya untuk menarik dan mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memacu karyawan berinovasi dan meningkatkan produktivitas (Fahmi, 2016).

Insentif memiliki peran penting bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, insentif bertujuan mempertahankan karyawan berkinerja baik dan memotivasi karyawan lainnya agar mencapai hasil yang lebih baik. Bagi karyawan, insentif merupakan alat untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi dalam bekerja, yang pada nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka (Haedar et al., 2016). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyusun kebijakan insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Masalah kinerja karyawan menjadi tantangan bagi banyak perusahaan, termasuk yang bergerak di bidang alat berat seperti PT. Multi Guna Equipment. Kendala yang tidak dapat dihindari adalah kinerja karyawan yang tidak optimal, yang dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, strategi pemberian insentif yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai (Noor, 2014). Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Multi Guna Equipment, Jakarta.

TINJAUAN TEORI

Pemberian Insentif

Insentif adalah sarana yang bertujuan mendorong karyawan bekerja dengan kapasitas maksimal, memberikan kompensasi tambahan di luar gaji pokok. Pemberian insentif ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, serta sebagai alat untuk

mempertahankan dan meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini, sistem insentif biasanya dikaitkan dengan standar kinerja karyawan. Insentif merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai standar kinerja yang telah ditentukan, dan berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Mangkunegara & Prabu, 2017).

Penurunan motivasi kerja karyawan seringkali berkaitan dengan kurangnya pemenuhan kebutuhan mereka oleh manajemen, terutama di luar kewajiban gaji dan upah pokok. Pemberian insentif menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Insentif dapat berbentuk penghargaan finansial yang diberikan oleh pihak manajemen dengan tujuan mendorong karyawan agar bekerja lebih termotivasi dan produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif adalah kompensasi finansial tambahan yang diberikan sebagai apresiasi atas kinerja dan kontribusi karyawan (Moeheriono, 2014) dan meningkatnya kinerja pegawai sebanding dengan peningkatan pemberian kompensasi (Prasetyo & Basir, 2024).

Menurut Fitrah (2017), insentif juga dipandang sebagai pengeluaran dan investasi bagi perusahaan, dengan harapan bahwa pengeluaran ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian, insentif menjadi salah satu alat bagi perusahaan untuk mencapai kemajuan, baik melalui peningkatan produktivitas maupun penghematan biaya operasional.

Melayu Hasibuan (2008), insentif merupakan pemberian kompensasi tambahan kepada karyawan dengan prestasi di atas standar. Insentif juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, Martoyo et al (2023) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran bukan hanya berdasarkan pada evaluasi jabatan, tetapi lebih pada prestasi kerja, yang sering kali dihubungkan dengan peningkatan produktivitas atau penghematan biaya operasional perusahaan.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian yang diberikan di luar gaji pokok, dengan tujuan mengapresiasi karyawan yang bekerja di atas standar, serta sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan, Manfaat, dan Kegunaan Pemberian Insentif

Pemberian insentif bertujuan untuk mendorong tanggung jawab dan motivasi karyawan agar meningkatkan kualitas serta kuantitas pekerjaan mereka. Bagi perusahaan, insentif menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Insentif dapat membantu meningkatkan produktivitas, menekan biaya operasional, dan memperkuat loyalitas karyawan (Hani Handoko, 2014).

Menurut Siagian (2023), insentif juga memberikan manfaat psikologis, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki keterlibatan langsung dalam keberhasilan perusahaan. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas yang lebih tinggi.

Soetrisno (2016) menambahkan bahwa insentif berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mengurangi supervisi langsung, dan memastikan penggunaan waktu serta peralatan kerja yang lebih efektif. Pemberian insentif juga mempertahankan karyawan yang terampil dan berkontribusi positif terhadap citra perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif dalam suatu perusahaan menurut Tjutju Yuniarsih (2016):

1. Jabatan atau Kedudukan

Posisi seseorang dalam perusahaan memengaruhi tingkat tanggung jawab dan cakupan pekerjaan yang diemban. Semakin tinggi jabatan atau kedudukan seorang pegawai, semakin besar pula tanggung jawab dan pengaruhnya terhadap operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan tingkat jabatan saat menentukan besaran insentif. Pegawai dengan jabatan lebih tinggi umumnya menerima insentif yang lebih besar dibandingkan mereka yang berada di jabatan lebih rendah.

2. Prestasi Kerja

Pegawai yang menunjukkan kinerja unggul akan memperoleh insentif yang lebih besar dibanding mereka yang memiliki kinerja kurang memuaskan. Dengan demikian, insentif berfungsi sebagai dorongan bagi pegawai agar bekerja lebih semangat dan meningkatkan kinerja agar mendapatkan insentif yang lebih tinggi.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif tidak hanya menguntungkan pegawai, tetapi juga perusahaan itu sendiri. Insentif diberikan kepada pegawai dengan kinerja baik karena hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan laba perusahaan, sehingga perusahaan tidak akan ragu untuk memberikan insentif sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Menurut Tjutju Yuniarsih, (2016), indikator pemberian insentif dapat dikelompokkan dalam dua kategori: 1) Insentif Material dan 2) Insentif Non-Material. Penjelasan mengenai kedua kategori ini adalah:

1. Insentif Material

1. Insentif dalam bentuk finansial:

- (1) Pemberian bonus uang sebagai penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, dilakukan secara selektif dan khusus bagi karyawan yang berhak menerimanya. Bonus ini biasanya diberikan satu kali tanpa adanya kewajiban perusahaan untuk pemberian lebih lanjut di masa mendatang. Beberapa perusahaan menyisihkan sebagian laba yang melebihi target dalam bentuk dana bonus, yang kemudian dibagikan kepada karyawan yang layak mendapatkannya.
- (2) Komisi adalah bonus yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target penjualan. Jenis insentif ini biasanya berlaku untuk tenaga penjualan dan diberikan berdasarkan pencapaian penjualan tertentu.
- (3) *Profit share* atau pembagian keuntungan adalah bentuk insentif yang sudah lama diterapkan. Pembagian keuntungan dapat dilakukan dengan berbagai cara, namun umumnya mencakup persentase *net profit* yang disalurkan ke dalam dana khusus dan nantinya dibagikan kepada karyawan.
- (4) Kompensasi program balas jasa yang meliputi pembayaran di masa depan, termasuk: a) Pensiun, yang berfungsi sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan setelah pensiun. b) Pembayaran kontraktual, yaitu pembayaran yang dilakukan setelah masa kerja karyawan berakhir, berupa uang tunai yang dibayarkan selama periode tertentu.

2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: Ini diberikan secara kolektif tanpa adanya unsur persaingan, dan semua karyawan berhak mendapatkannya secara merata dan otomatis. Contoh insentif jaminan sosial meliputi:
 - (1) Penyediaan fasilitas rumah dinas
 - (2) Layanan kesehatan gratis
 - (3) Langganan surat kabar atau majalah gratis, serta opsi untuk membeli barang secara cicilan dari koperasi karyawan
 - (4) Cuti sakit dengan gaji penuh
 - (5) Biaya relokasi
 - (6) Penugasan belajar untuk pengembangan pengetahuan.
2. Insentif Non-Material diberikan dalam bentuk-bentuk lain yang tidak berupa uang, biasanya dalam bentuk penghargaan, pujian, pemberian sertifikat, ucapan terima kasih dan lain-lain.

Kinerja

Kinerja secara umum mencakup sikap mental dan perilaku yang berfokus pada peningkatan kualitas kerja secara berkesinambungan, baik saat ini dan maupun di masa mendatang. Istilah ini berasal dari "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*," yang merujuk pada hasil nyata yang dicapai seseorang. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja dipandang sebagai elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi, di mana karyawan diharapkan untuk bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Samsudin, 2006).

Menurut (Tika 2014), kinerja mencakup hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam upaya mencapai tujuan perusahaan pada periode tertentu. Komarudin (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok sesuai kewenangan dan tanggung jawab mereka, untuk tujuan memenuhi target perusahaan secara legal, sesuai norma, etika, dan peraturan yang berlaku.

Abdullah (2014) menekankan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai petunjuk, arahan, dan kemampuan untuk mengembangkan logika dalam bekerja. Hasibuan (2008) menyoroti bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan motivasi, sementara Afandi (2018) Afandi menyebutkan, kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang sah dan sesuai dengan norma yang berlaku.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan dari tugas yang dilakukan sesuai dengan standar dan wewenang yang diberikan, serta berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dan Sasaran Kinerja

Wibowo (2016) Wibowo menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah menyelaraskan harapan individu dengan tujuan organisasi. Terdapat beberapa tingkatan tujuan, yakni tingkat korporat, manajemen senior, unit bisnis, tim, dan individu. Setiap tingkatan ini memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2017), tujuan manajemen kinerja bagi karyawan meliputi membantu karyawan memahami apa yang perlu dilakukan, mengembangkan kemampuan, mengatasi hambatan dalam kinerja, serta memperjelas tanggung jawab kerja mereka.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ningsih et al. (2021) mengidentifikasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah standar, sasaran, sarana, peluang, kompetensi, motivasi dan umpan balik. Setiap faktor ini memiliki peran penting dalam mendukung karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal.

1. **Sasaran:** Harapan yang ingin dicapai perusahaan dalam waktu tertentu.
2. **Standar:** Ukuran yang ditetapkan untuk mencapai sasaran kinerja.
3. **Umpan Balik:** Tanggapan terkait usaha mencapai sasaran.
4. **Peluang:** Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.
5. **Sarana:** Fasilitas dan lingkungan yang mendukung pelaksanaan tugas.
6. **Kompetensi:** Pelatihan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
7. **Motivasi:** Dorongan internal yang mempengaruhi upaya karyawan dalam mencapai tujuan.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Moehariono (2014) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu efisiensi, efektivitas, ketepatan waktu, produktivitas, kualitas dan keselamatan. Setiap indikator ini membantu mengukur seberapa baik karyawan mencapai sasaran perusahaan.

1. **Efektivitas:** Sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang diharapkan.
2. **Efisiensi:** Mengukur seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dengan sumber daya minimal.
3. **Kualitas:** Menilai kesesuaian produk atau layanan dengan harapan konsumen.
4. **Ketepatan waktu:** Mengukur seberapa cepat dan tepat karyawan menyelesaikan tugas.
5. **Produktivitas:** Mengukur efektivitas karyawan dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil optimal.
6. **Keselamatan:** Menjaga kesehatan dan keamanan karyawan di lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli di atas, kinerja karyawan adalah sebagai gambaran tingkat pencapaian tugas yang dilakukan sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena insentif berfungsi sebagai motivator yang mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Insentif, baik dalam bentuk material (bonus, komisi, profit sharing) maupun non-material (penghargaan, pengakuan), memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui melalui insentif biasanya memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Menurut penelitian oleh Hasibuan (2008), pemberian insentif adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Penelitian lain oleh Mangkunegara & Prabu (2017) menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. Tingginya motivasi kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan BNSP Jakarta Sumarna & Basir (2024). Studi-studi ini mengindikasikan bahwa insentif yang tepat dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran, meningkatkan produktivitas, dan mendorong karyawan untuk berinovasi.

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan dampak pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lisa Pratiwi (2020) pada PT. Bank Central Asia menunjukkan bahwa insentif berkontribusi sebesar 66,7% terhadap peningkatan kinerja

karyawan dan penelitian Agus Gunawan (2020), yang menyimpulkan bahwa insentif memiliki dampak yang signifikan sebesar 80,5% terhadap kinerja anggota Polri. Penelitian yang dilakukan oleh Kodrat Wahyudi (2020) Pada PT. Oto Multiartha Kelapa Gading di Jakarta, juga menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja sebesar 81,2%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Gunawan, Lisa Pratiwi, dan Kodrat Wahyudi berfokus pada sektor yang berbeda, yaitu anggota Polri dan perusahaan di bidang perbankan (PT. Bank Central Asia) serta pembiayaan (PT. Oto Multiartha). Penelitian ini berfokus pada perusahaan swasta di bidang tertentu, seperti PT. Multi Guna Equipment, yang bergerak di sektor alat berat. *Gap* ini penting karena perbedaan sektor dan industri dapat mempengaruhi variabel-variabel yang relevan, seperti jenis insentif yang diberikan, tingkat kompleksitas tugas, dan tantangan spesifik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Ada dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu Pemberian Insentif sebagai Variabel Independen dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen.

1. Pemberian Insentif sebagai Faktor Motivasi

Insentif dapat berupa insentif finansial (seperti bonus, komisi) dan insentif non-finansial (seperti pengakuan, promosi, jaminan sosial). Pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Berdasarkan teori motivasi, insentif yang tepat dapat memicu perilaku produktif karyawan.

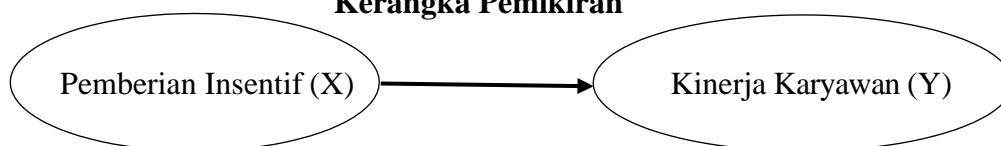
2. Kinerja Karyawan sebagai Hasil dari Pemberian Insentif

Kinerja karyawan melibatkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Ketika insentif diberikan dengan tepat, karyawan diharapkan lebih termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi, bekerja lebih efisien, dan meningkatkan kualitas kerja.

3. Hubungan Kausal antara Insentif dan Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu, insentif terbukti memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat terjadi jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan.

Gambar
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

- H0: Pemberian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Guna Equipment.
- H1: Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Guna Equipment.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka yang menjadi panduan peneliti dalam melaksanakan proses penelitian secara sistematis dan tepat. Menurut Arikunto (2010), desain penelitian

merupakan prosedur yang diikuti selama proses penelitian agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif untuk menjelaskan hubungan antara variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan. Penelitian ini bekerja dengan data berupa angka untuk menggambarkan gejala yang diamati (Hajar, 1996).

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, dua variabel utama yang digunakan, yaitu:

- **Variabel Pemberian Insentif:** Diukur dengan menggunakan angket yang berisi 10 pernyataan berdasarkan indikator seperti bonus uang, komisi, profit share, kompensasi, gelar resmi, tanda jasa, piagam penghargaan, pujian formal, ucapan terima kasih, dan penggunaan atribut jabatan.
- **Variabel Kinerja Karyawan:** Diukur melalui 10 pernyataan mengenai efektivitas, efisiensi, kualitas produk, ketepatan waktu, produktivitas, serta keamanan dan kesehatan karyawan.

Kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan lima opsi, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju", yang kemudian digunakan untuk mengukur setiap variabel secara kuantitatif.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Multi Guna Equipment di Jakarta, berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil (Arikunto, 2010).

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian ini meliputi:

- **Data Primer** diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.
- **Data Sekunder** diambil dari dokumen organisasi dan literatur yang terkait dengan pemberian insentif dan kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Pendekatan dalam pengumpulan data dilakukan dengan dua pendekatan:

1. **Penelitian Lapangan (*Field Research*):** Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada responden menggunakan sistem tertutup dengan skala *Likert*, di mana pilihan jawaban sudah ditentukan. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden.
2. **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*):** Peneliti memanfaatkan literatur untuk mendukung penelitian, seperti buku, catatan kuliah, dan peraturan yang relevan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

- **Validitas** diuji menggunakan korelasi product moment, di mana item-item pada angket akan diuji apakah memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan variabel yang diukur.
- **Reliabilitas** diuji dengan rumus Alpha, untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang.

Metode Analisis

Untuk menganalisis data, digunakan beberapa metode statistik:

- **Uji Normalitas:** Dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk memastikan bahwa distribusi data berdistribusi normal.
- **Analisis Koefisien Korelasi:** Bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan.
- **Koefisien Determinasi (KD):** Digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$.
- **Analisis Regresi Sederhana:** Diterapkan untuk menguji pengaruh antara variabel X (insentif) dan Y (kinerja), dengan persamaan regresi $Y = a + bX$.
- **Uji Signifikansi (Uji t):** Digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen dengan keputusan uji parsial (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sejauh mana sebuah instrumen mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur dengan tepat. Uji ini dilakukan terhadap 32 responden dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan menggunakan rumus $Df = N - 2 = 32 - 2 = 30$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Sebuah item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *product moment Pearson* dengan bantuan program SPSS 26 for Windows. Hasil pengujian untuk variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan ditampilkan dalam tabel di bawah ini, yang menunjukkan bahwa semua item pada kedua variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,349), sehingga dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif (X)

No. Item	r hitung	N=32 (0,05)	Ket
l.1	.537**	0,349	Valid
l.2	.708**	0,349	Valid
l.3	.882**	0,349	Valid
l.4	.828**	0,349	Valid
l.5	.704**	0,349	Valid
l.6	.840**	0,349	Valid
l.7	.741**	0,349	Valid
l.8	.746**	0,349	Valid
l.9	.777**	0,349	Valid
l.10	.576**	0,349	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r hitung	N=32 (0,05)	Ket
l.1	.658**	0,349	Valid
l.2	.910**	0,349	Valid
l.3	.852**	0,349	Valid
l.4	.817**	0,349	Valid
l.5	.744**	0,349	Valid
l.6	.618**	0,349	Valid
l.7	.682**	0,349	Valid
l.8	.682**	0,349	Valid
l.9	.763**	0,349	Valid
l.10	.845**	0,349	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat diandalkan dan konsisten. Menurut Arikunto (2010), reliabilitas mengukur tingkat kepercayaan suatu instrumen sebagai alat pengumpulan data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran berulang. Jika nilai reliabilitas di bawah 0,6 dianggap kurang baik, di antara 0,7 dianggap dapat diterima, dan di atas 0,8 dianggap baik.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26, diperoleh hasil sebagai berikut:

- **Reliabilitas Variabel Insentif (X):** Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907 untuk 10 item pertanyaan.
- **Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y):** Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 untuk 10 item pertanyaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan dapat diterima karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti konsisten dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan program SPSS. Menurut Ghozali (2016), keputusan diambil berdasarkan nilai probabilitas (Asymp. Sig.) adalah:

1. Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$, maka distribusi regresi tidak normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10985502
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.088
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi dapat diuji lebih lanjut dengan metode statistik yang sesuai.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, yaitu pemberian insentif (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS menunjukkan:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Correlations			
		Total_K	Total_I
Pearson Correlation	Total_K	1,000	0,852
	Total_I	0,852	1,000
Sig. (1-tailed)	Total_K		0,000
	Total_I	0,000	
N	Total_K	32	32
	Total_I	32	32

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Koefisien Korelasi (R) antara variabel insentif dan kinerja karyawan adalah 0,852. Nilai ini menunjukkan adanya korelasi positif yang **sangat kuat** antara kedua variabel, karena berada dalam rentang 0,80 – 1,00 berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,643	3,069		3,468	0,002		
	Total_I	0,833	0,093	0,852	8,915	0,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Total_K								

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Hasil regresi menunjukkan bahwa:

- **Persamaan regresi** yang didapat $Y = 10.643 + 0.833X$, di mana:
 - **Y** adalah kinerja karyawan
 - **X** adalah pemberian insentif

Interpretasi:

- Konstanta **a** sebesar 10.643 menunjukkan bahwa jika tidak ada pemberian insentif ($X = 0$), maka nilai kinerja karyawan adalah 10.643.
- Koefisien **b** sebesar 0.833 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada pemberian insentif akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.833.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu pemberian insentif, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Hasil uji t pada Table 5 diatas menunjukkan:

- **Nilai t hitung:** 8.915
- **Nilai t tabel:** 2.042 (dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 30$)

Karena $t_{hitung} (8.915) > t_{tabel} (2.042)$ dan nilai signifikansi $(0.000) < 0.05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$, di mana r adalah nilai koefisien korelasi yang diperoleh, yaitu 0,852. Pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 72,6%, yang berarti bahwa 72,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pemberian insentif, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	0,726	0,717	5,194	1,897
a. Predictors: (Constant), Total_I					
b. Dependent Variable: Total_K					

Sumber : Data Olahan Penelitian SPSS

Hasil ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang sangat kuat pada kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi yang mendekati 73%, sementara faktor-faktor lain di luar insentif memengaruhi kinerja sebesar 27%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas analisis data dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Multi Guna Equipment di Jakarta. Skala penilaian yang digunakan berkisar antara 1 hingga 5 untuk setiap item jawaban. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa **pemberian insentif** memiliki pengaruh yang sangat kuat pada **kinerja karyawan**, dengan koefisien korelasi sebesar **0,852**. Ini berarti, 72,6% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pemberian insentif, sementara 27,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil dari **analisis regresi linear sederhana** menghasilkan persamaan $Y = 10,643 + 0,833X$, di mana:

- Konstanta **10,643** menunjukkan bahwa jika tidak ada insentif ($X = 0$), nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 10,643.
- Koefisien regresi **0,833** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,833, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji hipotesis menghasilkan **t hitung sebesar 8,915**, yang lebih besar daripada **t tabel 2,042**. Ini berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_o) ditolak, berarti pemberian insentif berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Hasibuan (2008) dan Mangkunegara & Prabu (2017), menyatakan bahwa insentif meningkatkan semangat dan kepuasan kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya, misalnya:

- **Penelitian Agus Gunawan (2020)** menunjukkan bahwa pemberian insentif memengaruhi kinerja anggota Polri dengan koefisien korelasi sebesar **0,897** dan koefisien determinasi sebesar **80,5%**.
- **Penelitian Lisa Pratiwi (2020)** juga menemukan pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, dengan koefisien korelasi **0,816** dan koefisien determinasi **66,7%**.
- **Penelitian Kodrat Wahyudi (2020)** menemukan hasil serupa di PT. Oto Multiartha, dengan koefisien korelasi **0,901** dan pengaruh insentif sebesar **81,2%**.

Secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya di berbagai konteks organisasi

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 10,643 + 0,833X$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis menghasilkan thitung sebesar 8,915, yang lebih besar dari ttabel 2,042, sehingga hipotesis alternatif diterima.
2. Analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pemberian insentif dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,852 dan koefisien determinasi sebesar 72,6%. Artinya 72,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif, sementara 27,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan kompetensi.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa rekomendasi yang disarankan:

1. Penelitian lanjutan mengenai pemberian insentif di PT. Multi Guna Equipment di Jakarta perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perbaikan dalam sistem insentif diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan dan memenuhi harapan pimpinan perusahaan di masa depan.
2. Peneliti yang bermaksud melakukan penelitian di PT. Multi Guna Equipment dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam mengkaji lebih lanjut pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian lanjutan, diharapkan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan harapan pimpinan dan seluruh pihak terkait di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 52.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (*No Title*).
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. *Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta*.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(01), 31–42.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Haedar, H., Ikbali, M., & Gunair, G. (2016). 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).
- Hajar, I. (1996). *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan Metodologi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Hani Handoko, T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Martoyo, A., Suebudin, M., Susanti, L., Idrus, I., Rasminingsih, N. K. N., Mahendra, B., Sirna, I. K., & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Haura Utama.
- Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., Zahari, M., Sululing, S., Hatta, I. M., Setiawan, U., Putra, A. R., Marlana, N., & Widodo, Z. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Noor, S. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin*.
- Prasetyo, S., & Basir, A. (2024). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN JAKARTA. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1).
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Bandung: Pustaka Setia)*, h. 21.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sumarna, S., & Basir, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERGA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN (BASARNAS) JAKARTA. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1).
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. PT RajaGrafindo Persada*.