

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Gelas di Gowa

Roswiyanti Roswiyanti
Universitas Cokroaminoto Makassar

Mattarima Mattarima
Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: roswiyanti25@gmail.com

Abstrak: *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 glass manufacturing company. 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 R^2 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 H_1 so that the relationship can be inferred variable x with y Linear.*

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

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 Perusahaan pabrik gelas. 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 R^2 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 H_1 sehingga dapat disimpulkan hubungan variabel x dengan y linier.

Kata kunci: *Insentif, Kinerja, Karyawan, Sumber Daya Manusia*

1. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan

peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji

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 diperusahaan 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 Pabrik Gelas 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 Perusahaan pabrik Gelas Kabupaten Gowa ini menurut data yang diambil dari bagian kepegawaian yaitu adanya penurunan kinerja karyawan di bagian mekanik, dibawah ini adalah data rekapitulasi kehadiran karyawan berdasarkan laporan dari HRD Perusahaan Pabrik gelas selama 3 tahun (2020-2022)

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. 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),

2.2. Insentif

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” 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 Ruslan efendi,jusnita Lubis (2020), 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 ditangguhkan. Jaminan sosial Insentif material yang diberikan dalam bentuk antara lain : Pemberian rumah dinas.

2.3. Kinerja

Menurut Edison (2016), Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. 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 Sutrisno (2016), Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.4. Kerangka Teori

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

2.5. 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 pengambilan 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 Perusahaan Pabrik Gelas. Alat uji analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 untuk menganalisis hubungan antar variable menggunakan regresi sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table-3: Karyawan Departemen Produksi Perusahaan pabrik Gelas

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

Sumber data : Admin Perusahaan pabrik Gelas (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 Perusahaan pabrik Gelas 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.

3.1. 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.

3.2. 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 pememberian 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) ora orang yang memberikan pernyataan tidak setuju dan itu akan mempengaruhi hasil kinerja mereka.

4. PEMBAHASAN

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888a	,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

Mode 1		nstandardized Coefficients		StandardizedCoefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,375	2,588		3,236	,002
1	Insentif	,858	,060	,888	14,221	,000

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.*

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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

DAFTAR 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*, 33(3), 15-23.
- Candrawatim, D. D. (2013). The influence of incentives on employee performance. *JAB*, 1(2), 154-155.
- Chaffey, D., Mayer, R., Johnston, K., & Ellis-Chadwick, F. (2000). *Internet Marketing: Strategy, Implementation, and Practice*. England: Prentice Hall.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, R., & Lubus, J. (2020). Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*.
- Ghozali, I. (2016). *Ekonometrika: Teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hartati, S., Muhtazib, M., Rosnida, R., & Wahdaniyah, M. (2023). Perlindungan hukum bagi pasien dan bidan dalam pemberian pelayanan umum di TPMB Mughni Wahdaniyah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2392-2396.

- Istijanto. (2010). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, M. (2013). *Mudah memahami dan menganalisis indikator ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muchhal, D. S. (2014). HR practices and job performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61.
- Muhtazib, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 432-436.
- Muhtazib, M., & Niartiningsih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., & Rifaldi, M. (2023). Analisis kelayakan investasi terhadap penyewaan alat berat pada PT. Tri Daya Jaya Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 401-411.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nitisemito. (1996). *Manajemen personalia, sumber daya manusia*. Jakarta: Ghoalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Penggabean, M. S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1984). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.

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.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wright, L. K. (2005). *Manajemen pemasaran jasa*. Jakarta: Gramedia.