

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA KEC. BULUKUMPA KAB. BULUKUMBA

Fadli Yudistira¹, Siti Hasbiah², Zainal Ruma³, Abdi Akbar⁴, Tenri S.P. Dipoaatmodjo⁵

Universitas Negeri Makassar

Email: yudistirafadli8@gmail.com¹, hasbiahsitti@gmail.com², zainalruma13@gmail.com³, abdiakbar@msn.com⁴, tenrisayu4g@gmail.com⁵

Abstract

This study aims to determine the effect of providing incentives on employee performance at PT. PP. London Sumatra Indonesia Bulukumpa District, Bulukumpa Regency. The problem in this study is that the company's production decreases every year due to declining employee performance because there are still employees who neglect the responsibilities given by the company. The benefit of this research is to be taken into consideration by the company in identifying problems so that prevention and solving of these problems can be carried out. The type of research used is quantitative using a simple regression analysis method. The population and sample in this study are all employees at PT. pp. London Sumatra Indonesia Bulukumpa District Bulukumpa Regency which amounted to 40 people. The data collection technique used is a questionnaire. so that it can be concluded that if the provision of incentives is given to employees appropriately, it will make employees more enthusiastic and active at work so that employee performance will also increase.

Keywords: influence, incentive, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa. Masalah pada penelitian ini yaitu semakin menurunnya produksi perusahaan setiap tahunnya yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin menurun karena masih ada karyawan yang melalaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Manfaat dari penelitian ini yaitu agar menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi permasalahan sehingga dapat dilakukan pencegahan dan pemecahan terhadap masalah tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa yang berjumlah 40 orang. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat disimpulkan jika pemberian insentif diberikan kepada karyawan secara tepat, maka akan membuat para karyawan bisa lebih bersemangat dan giat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kata kunci: pengaruh, insentif, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi (Armstrong, 1990:1). Sumber daya manusia yang mengoperasikan alat kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia sebagai aset itu harus bekerja efektif dan harus berpedoman pada kultur organisasi.

Dalam suatu perusahaan masing-masing karyawan memiliki maksud dan tujuan tersendiri saat dia bergabung dalam suatu perusahaan tertentu. Ada beberapa karyawan yang bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, dilain pihak ada beberapa karyawan

yang mengatakan bahwa uang bukanlah satu-satunya kebutuhan yang dibutuhkan karyawan, akan tetapi banyak hal. Salah satunya yaitu mereka yang bekerja menganggap dirinya lebih bermanfaat oleh masyarakat di sekelilingnya, dibanding mereka yang tidak meliki pekerjaan. Oleh karena itu demi mewujudkan tercapainya keselarasan tujuan tersebut, pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawannya salah satunya dengan pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan komponen dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan para karyawannya.

Mathis dan Jackson (2000:419) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikannya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Yusuf (2015:236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dll.

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Dari kinerja yang meningkat, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan dapat diberikan insentif dari hasil penjualan tersebut. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk saling bekerja sama.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, yang dikenal “Lonsum” yang didirikan pada tahun 1906 pada saat Harrisons & Crosfield Plc, perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis di London, Inggris. Yang memulai lahan perkebunan pertamanya di Indonesia berlokasi dekat kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan utama Lonsum meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih-benih kelapa sawit, teh dan kakao. Selama lebih dari satu abad, Lonsum telah berkembang menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di Indonesia. Perkebunan London Sumatera atau lebih dikenal lonsum berlokasi di Sumatera, Kalimantan, Jawa dan Sulawesi. Salah satu cabang perusahaan Lonsum terletak di daerah balambessi Kec.

Bulukumpa, Kab. Bulukumba yang didirikan pada tahun 1918, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan yang hanya memproduksi karet.

Tabel 1 Produksi PT. PP. London Sumatera Indonesia Periode 2017-2021

| Tahun | Produksi Karet (Ton) | Produksi Inti (Ton) |
|-------|----------------------|---------------------|
| 2017 | 9.692 | 1.278.623 |
| 2018 | 9.262 | 1.512.537 |
| 2019 | 8.248 | 1.466.288 |
| 2020 | 7.843 | 1.294.714 |
| 2021 | 6.200 | 1.204.000 |

Sumber: www.londonsumatra.com (diteliti tahun 2022)

Penyebab menurunnya produksi perusahaan yaitu disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin menurun karena masih ada karyawan yang melalaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan rata-rata insentif yang dikeluarkan perusahaan setiap tahunnya adalah Rp. 182.265.000. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan lebih maksimal, maka perusahaan Lonsum khususnya di daerah Balambessi Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba sepatutnya menerapkan sistem pemberian insentif secara berkala terhadap para karyawannya. Agar para karyawan bisa lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri bisa terlaksana dengan baik. Dari latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PP. London Sumatera Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Martoyo (2000:135-136) mengungkapkan bahwa, insentif merupakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat berprestasi dan tetap loyal bersama perusahaan, insentif juga diberikan kepada mereka sebagai pengakuan atas pencapaian luar biasa mereka. Oleh karenanya, sangat penting memberikan insentif agar bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi dan agar karyawan bisa setia terhadap perusahaan.

Dipertegas oleh pendapat Sarwoto (2000:144) yang mengatakan bahwa insentif merupakan metode pemberian motivasi atau dorongan kepada karyawan dengan maksud menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras demi kesuksesan perusahaan.

Dari pendapat beberapa para ahli mengenai pengertian insentif dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sebuah dorongan atau suatu penghargaan kepada karyawan agar bekerja lebih baik serta dapat lebih memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya lebih maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011:188-189), secara umum tujuan dari insentif tersebut adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Menghargai suatu prestasi kerja

2. Keadilan terjamin
3. Karyawan dapat dipertahankan
4. Karyawan bermutu akan didapat
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Menurut Prawirosentono, Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja individu dan kelompok dalam setiap tugas dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika disebut kinerja. (Prawirosentono,1999: 2).

Menurut Masram dan Mu'ah (2014: 139) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif, merupakan suatu ide dimana muncul dalam pikiran karyawan untuk merencanakan segala sesuatu.
2. Disiplin, merupakan taat terhadap hukum yang berlaku dimana karyawan yang harus mengikuti perjanjian dengan perusahaan.
3. Otoritas, merupakan suatu perintah didalam sebuah perusahaan yang mana dimiliki oleh seorang anggota perusahaan dan bekerja sama dengan anggota lain agar bisa melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kontribusi masing-masing.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel yang bersifat asosiatif atau apakah suatu variabel dalam hal ini variabel dependent (terikat) disebabkan oleh variabel independent (bebas).

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan November 2022 sampai bulan Januari 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. PP. London Sumatera Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Jadi, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang

ada di PT. PP. London Sumatera Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba dimana berjumlah 40 Karyawan.

Sampel yakni banyaknya suatu karakter yang telah dimiliki pada populasi (Sugiyono, 2014:81). Sampel digunakan untuk memudahkan seorang peneliti ketika menyelesaikan suatu penelitian dimana penggunaan sampelnya bisa meminimalisir penggunaan suatu biaya yang ada. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti. Jadi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen, adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Dimana variabel independen pada penelitian ini adalah Insentif (X).
2. Variabel dependen, adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Instrumen Penelitian

Tanpa adanya instrumen penelitian, peneliti tidak dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan. Ada beberapa pertanyaan, yang nantinya dikembangkan dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi. Tingkat pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-4 pilihan, dengan gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS).

Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang di ukur memang benar benar valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengukurannya adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah konsistensi dari suatu penilaian. Artinya sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Rumus Cronbach Alpha digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas data. Jika nilai Cronbach Alpha r lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dianggap reliabel. Secara umum, nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliabel, apabila nilai reliabilitas

bernilai 0,7 maka akan diterima, sedangkan jika nilai reliabilitas 0,8 atau lebih tinggi dianggap reliabel. Program SPSS digunakan untuk membantu perhitungan reliabilitas.

Uji Normalitas

Priyatno (2014:94) Berdasarkan uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan menggunakan uji kolmogorov smirnov menggunakan bantuan program SPSS untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikannya. Jika signifikannya $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikannya $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yaitu persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. Rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Independen (Insentif)

A = Konstanta atau bila harga $X = 0$

B = Koefisien Regresi

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel dimana taraf signifikan 5% (0,05). Persyaratan dalam uji-t yaitu:

1. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi ada pengaruh antara kedua variabel yang telah diuji.
2. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang telah diuji.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui R-Square (R^2) dengan model suummary. Menurut ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauh 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang di ukur memang benar benar valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

| Item Pertanyaan | Total Correlation | R Standar | Keterangan |
|--------------------|-------------------|-----------|------------|
| | (R-Hitung) | (R-Tabel) | |
| 1 | 0.551 | 0.312 | Valid |
| 2 | 0.636 | 0.312 | Valid |
| 3 | 0.685 | 0.312 | Valid |
| 4 | 0.319 | 0.312 | Valid |
| 5 | 0.417 | 0.312 | Valid |
| 6 | 0.522 | 0.312 | Valid |
| 7 | 0.737 | 0.312 | Valid |
| 8 | 0.580 | 0.312 | Valid |
| 9 | 0.685 | 0.312 | Valid |
| 10 | 0.692 | 0.312 | Valid |
| 11 | 0.519 | 0.312 | Valid |
| 12 | 0.755 | 0.312 | Valid |
| 13 | 0.475 | 0.312 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel insentif memiliki nilai r hitung di atas 0,312 dimana nilai tertinggi adalah 0,755 dan nilai terendah adalah 0,319. Dengan hasil tersebut maka semua item diatas dinyatakan valid dan dapat di uji pada pengujian berikutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Item Pertanyaan | Total Correlation | R Standar | Keterangan |
|--------------------|-------------------|-----------|------------|
| | (R-Hitung) | (R-Tabel) | |
| 1 | 0.717 | 0.312 | Valid |
| 2 | 0.431 | 0.312 | Valid |
| 3 | 0.430 | 0.312 | Valid |
| 4 | 0.563 | 0.312 | Valid |
| 5 | 0.731 | 0.312 | Valid |
| 6 | 0.612 | 0.312 | Valid |
| 7 | 0.512 | 0.312 | Valid |
| 8 | 0.509 | 0.312 | Valid |
| 9 | 0.449 | 0.312 | Valid |
| 10 | 0.468 | 0.312 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 11 | 0.618 | 0.312 | Valid |
| 12 | 0.592 | 0.312 | Valid |
| 13 | 0.645 | 0.312 | Valid |
| 14 | 0.361 | 0.312 | Valid |
| 15 | 0.320 | 0.312 | Valid |
| 16 | 0.518 | 0.312 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel insentif memiliki nilai r hitung di atas 0,312 dimana nilai tertinggi adalah 0,731 dan nilai terendah adalah 0,320. Dengan hasil tersebut maka semua item diatas dinyatakan valid dan dapat di uji pada pengujian berikutnya.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Rumus Cronbach Alpha digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas data. Secara umum, nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliabel, apabila nilai reliabilitas bernilai 0,7 maka akan diterima, sedangkan jika nilai reliabilitas 0,8 atau lebih tinggi dianggap reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari kedua variabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Cronbach Alpha (a) | Nilai Batas Alpha (a) | Keterangan |
|----------|--------------------|-----------------------|------------|
| X | 0,833 | 0,600 | Reliabel |
| Y | 0,827 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai Cronbach alpha yang dihasilkan memiliki Cronbach alpha diatas 0,600 dimana nilai Cronbach Alpha untuk variabel X adalah 0,833 dan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Y adalah 0,827. Dengan hasil tersebut maka semua item diatas dinyatakan reliabel dan dapat di uji pada pengujian berikutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan menggunakan uji kolmogrov smirnov menggunakan bantuan program SPSS untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikannya. Jika signifikannya >0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikannya <0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.91383292 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .135 |
| | Positive | .099 |
| | Negative | -.135 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .854 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .459 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,459, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Dan juga pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 21 yang berdasarkan pada data yang telah diperoleh. Berikut ini adalah hasil uji analisisnya

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25.426 | 4.477 | | 5.679 | .000 |
| Insentif | .657 | .109 | .699 | 6.030 | .000 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Dari hasil uji persamaan regresi sederhananya adalah $Y = 25,426 + 0,657X$ yang berarti bila variabel X (insentif) berada pada posisi 0, maka variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 25,426 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 26,426 dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 48,9 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $6,030 > t$ tabel 2,021 dan nilai signifikan variabel sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Berikut ini merupakan hasil uji t penelitian ini:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25.426 | 4.477 | | 5.679 | .000 |
| Insentif | .657 | .109 | .699 | 6.030 | .000 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 6,030 hal ini menunjukkan angka yang lebih besar daripada t tabel 2,021. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel insentif (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dengan ini hasil H1 diterima.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui R-Square (R²) dengan model summary. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .699 ^a | .489 | .476 | 2.952 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data *IBM SPSS Statistics 21* (2023)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai R-Square adalah 0.489 atau sebesar 48,9%. Ini artinya bahwa 48,9% Variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Variabel insentif. Sedangkan 51,1% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, tidak selamanya kinerja karyawan akan selalu positif dan konsisten, ada kalanya kinerja karyawan akan menurun yang akan menyebabkan terhambatnya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara-cara atau langkah-langkah dalam mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu solusinya adalah pemberian insentif kepada para karyawan.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh teori Sarwoto (2000:144) yang menyatakan bahwa insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Oleh Karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). penelitian ini dilakukan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba, jumlah responden yang diteliti berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka-angka uji statistik.

Berdasarkan pada tabel Uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dimana dapat diketahui bahwa Pada tabel 7 nilai t hitung untuk pemberian insentif sebesar 6,030 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan t hitung $6,030 > t$ tabel 2,021 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima. Artinya, jika pemberian insentif diberikan kepada karyawan secara baik, maka akan membuat para karyawan bisa lebih bersemangat dan giat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muhamad Yusuf dan Adam Asyhari (2017) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kec. Soropia Kab. Konawe. Dari penelitian tersebut menduga bahwa Variabel (X) insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kec. Soropia Kab. Konawe.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembagian kuesioner, pengujian hipotesis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Kab. Bulukumpa Kec. Bulukumpa. sehingga dapat disimpulkan insentif memiliki pengaruh serta dapat sejalan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh langsung variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PP. London Sumatera Indonesia Kab. Bulukumba Kec. Bulukumpa sebesar 48,9% berarti masih ada variabel lain sebesar 51,1% yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan agar memperbaiki sistem pemberian insentif terhadap karyawan. Seperti pemberian insentif dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Hal ini mengingat fakta bahwa banyak karyawan yang berperan ganda sehingga berpotensi menyebabkan stres kerja, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan menghasilkan pekerjaan yang tidak sejalan dengan tujuan atau bidang keahlian mereka. Sehingga dengan adanya pemberian insentif tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang pemberian insentif karena hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Kemudian disarankan tambahlah variabel dalam penelitian karena dapat menambah pengetahuan serta ilmu yang didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, and Michael. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Dwi, Priyatno:. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-4*. Yogyakarta.
- Masram, and Mu'ah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Mathis, Jackson, and John. 2000. *Human Resource Management*. Thomson Learning : South-Western College Publishing.
- Prawirosentono, and Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karywan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Graha Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, and Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, and Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.