



PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BESTINDO SUKSES MAKMUR

Bagasovi loren lumban toruan

Universitas Kristen Indonesia

Abstrak

Peningkatan kinerja pegawai memiliki arti penting, terutama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pegawai. Dalam hal ini, pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian insentif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bestindo Sukses Makmur.

Metode penelitian ini ialah bersifat studi kasus dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan meliputi regresi berganda dan uji statistik untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang dipilih secara acak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif yang diberikan di perusahaan dinilai baik oleh responden, tetapi tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja dinilai baik dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan daripada insentif di PT. Bestindo Sukses Makmur. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena kesuksesan perusahaan dimulai dari pemberdayaan sumber daya manusia, yang memberikan energi, bakat, kreativitas, dan semangat sebagai penggerak utama (Dwianto, 2019). Terlepas dari bidang usaha, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam hasil akhir perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang kompeten dan terampil sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang juga mendukung karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka meliputi pemberian insentif dan motivasi (Rozi, 2019). Untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan terkait insentif dan motivasi bagi karyawan (Fauziah, 2012).

Kinerja merupakan aktivitas individu dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya (Firmandari, 2014). Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan ekspresi dari potensi dan kemampuan seseorang secara penuh, memerlukan kepemilikan dan keberlanjutan yang menyeluruh (Sefianti, 2020). Dengan demikian, kinerja seseorang muncul dari penyelesaian tugas atau kewajiban dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan profesi dan deskripsi pekerjaan yang bersangkutan (Sumbangsih, 2013). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja dapat didefinisikan sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Sulistiani & Syahrinullah, 2023).

Peningkatan kinerja pegawai memiliki arti penting, terutama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran penting sumber daya

manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pegawai. Dalam hal ini, pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian insentif (Halim & Asriana, 2022).

Insentif merupakan bagian dari gaji yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas usaha keras mereka dalam bekerja. Insentif juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaan di luar tugas inti mereka atau telah melebihi target pekerjaan tersebut (Prayitno, dkk, 2020). Oleh karena itu, insentif bukanlah gaji pokok, tetapi tambahan dari gaji pokok yang diterima oleh pegawai. Tujuan utama dari program insentif adalah meningkatkan produktivitas pegawai untuk mencapai keunggulan kompetitif. Pembayaran berdasarkan kinerja (merit pay) telah menjadi prosedur standar untuk memberikan insentif kepada pegawai. Menurut Henry Simamora, merit pay adalah "kenaikan kompensasi yang terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai." Merit pay merupakan alat motivasi utama bagi pegawai di semua tingkatan organisasi (Anwar, 2021).

Motivasi mengacu pada alasan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi menandakan kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan tindakan atau aktivitas secara sadar (Noviarni & Rianthy, 2022). Motivasi dapat dikembangkan dengan mengidentifikasi kebutuhan (bawahan) yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologis, sosial, dan ekonomi dalam lingkungan kerja dan menciptakan kondisi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan dapat menjadi motivasi yang mendorong bawahan untuk bekerja. Motivasi juga dapat

dikembangkan dengan menciptakan keinginan untuk bekerja keras, berprestasi, dan sukses. Keinginan untuk bekerja keras, berprestasi, dan sukses dapat ditingkatkan dengan memberikan tantangan yang memberi motivasi untuk bertindak (Dessler, 2009).

Berangkat dari teori motivasi, manusia hanya akan melakukan pekerjaannya jika mereka memiliki motivasi kerja dan pekerjaan tersebut menyenangkan bagi mereka (Ivan & Rizal, 2022). Motivasi dapat dipicu oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sementara faktor eksternal menjelaskan kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan pekerjaan yang bermakna (Jariah & Agustini, 2022).

Kenyataannya menunjukkan masalah tersebut, sementara tuntutan kerja yang tinggi dan pandangan masyarakat yang menempatkan karyawan sebagai penentu keberhasilan membuat pekerjaan karyawan menjadi berat (Dessler, 2010). Oleh karena itu, diperlukan insentif yang memadai dan motivasi agar dapat menciptakan kondisi organisasi yang dinamis dan kondusif dalam rangka meningkatkan kualitas organisasi atau kinerja (Anwar, 2008).

Masalah peningkatan kinerja juga telah menjadi sorotan banyak perusahaan/organisasi, terutama di PT. Bestindo Sukses Makmur. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, PT. Bestindo Sukses Makmur terus berupaya melakukan perbaikan internal, khususnya terkait dengan sumber daya manusia, guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh

karena itu, penulis ingin meneliti lebih lanjut masalah yang terjadi, khususnya tentang pemberian insentif dan motivasi kepada karyawan di PT. Bestindo Sukses Makmur.

Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui sejauh mana pemberian insentif dan motivasi kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan pendekatan case study research dimana metode yang digunakan ialah terkait dengan suatu tujuan yakni fokus untuk dapat mengetahui sejauh mana pemberian insentif dan motivasi kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan, serta peneliti melakukan pendekatan kuantitatif yaitu dengan cara langsung terjun kelapangan untuk dapat mengumpulkan data melalui observasi lapangan guna mendapatkan data yang pasti (Y. Erlika, 2020).

Menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling, artinya pengambilan sampel dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Sedangkan cara atau proses pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sample secara acak berlapis (Sugiyono, 2012).

Untuk menilai pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y), dilakukan penghitungan menggunakan regresi berganda linier. Dalam penghitungan ini, rumus yang digunakan adalah $X_1(23) = a + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_zX_z$. Selanjutnya,

untuk menentukan seberapa kuatnya hubungan antar variabel tersebut, koefisien korelasi berganda linier dihitung dengan rumus $r(123) = \sqrt{r^2(123)}$. Kemudian, dilakukan pengujian menggunakan uji F untuk menguji signifikansi dari k sample berpasangan dengan skala data minimal ordinal. Rumus yang digunakan adalah $X_r^2 = 12/(nk(k+1)) [\sum R_j^2] - 3n(k+1)$ dengan derajat kebebasan $X^2 = k - 1$. Untuk menentukan kebenaran dari parameter koefisien regresi berganda, dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus $t_i = (b_i - B_i)/sb_i$. Dalam asumsi ini, jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka tidak ada hubungan (pengaruh) antara variabel X dan variabel Y. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka terdapat hubungan (pengaruh) antara variabel X dan variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Bestindo Sukses Makmur adalah perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur, khususnya dalam pengolahan kayu menjadi produk kayu lapis atau triplek. Perusahaan ini telah aktif dalam industri kayu lapis sejak 29 April 2005. Meskipun produknya ditujukan untuk pasar lokal, kualitas produk dari PT. Bestindo Sukses Makmur setara dengan yang diekspor ke pasar internasional, setelah melewati uji modern dan profesional. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, melalui penyebaran angket kepada responden yang dipilih secara acak, menghasilkan data yang berkaitan dengan topik yang sedang dibahas.

Berikut adalah hasil penelitian berdasarkan beberapa variabel:

1. Jenis Kelamin
 Dalam penelitian ini responden adalah perempuan, mencapai 64.6%, sedangkan responden laki-laki mencapai 35.4%.
2. Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), mencapai 81.0%. Responden dengan pendidikan DIII mencapai 12.3%, sedangkan responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) mencapai 9.5%.

3. Penghasilan
 Mayoritas responden memiliki penghasilan antara 3 hingga 7 juta, mencapai 47.7%. Sedangkan responden dengan penghasilan di atas 20 juta mencapai 15.3%.

Melalui data yang dikumpulkan dan dianalisis, dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.995	4.932		4.865	.000		
Insentif	.182	.226	.095	.804	.425	.740	1.351
MotivasiKerja	.457	.098	.550	4.680	.000	.740	1.351

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.995	4.932		4.865	.000
INSENTIF	.182	.226	.095	.804	.425
MOTIVASIKE RJA	.457	.098	.550	4.680	.000

Tabel 3. Uji Regresi Berganda Linier

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.995	4.932		4.865	.000
INSENTIF	.182	.226	.095	.804	.425
MOTIVASIKE RJA	.457	.098	.550	4.680	.000

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.995	4.932		4.865	.000
	INSENTIF	.182	.226	.095	.804	.425
	MOTIVASI KE RJA	.457	.098	.550	4.680	.000

Dikatakan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh dengan variabel dependen jika t hitung > dari nilai t tabel atau nilai probabilita t hitung < probabilita t tabel. Besarnya nilai t tabel yaitu $\alpha = 0,05$ $n-k-1 = 65-2-1 = 1.998$, dengan demikian:

$H_{01} : \rho = 0$, $H_{a1} : \rho \neq 0$ Hipotesis yaitu:

$H_{01} : \rho = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif terhadap variabel kinerja karyawan)

$H_{a1} : \rho \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif terhadap variabel kinerja karyawan)

$H_{02} : \rho = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variable Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja karyawan)

$H_{a2} : \rho \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja karyawan)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.365	.345	4.051

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa fator yang Paling Dominan dalam Mempengaruhi Kinerja. Berdasarkan nilai tertinggi yang diberikan oleh responden pada pernyataan ke-27, yaitu 290 dengan keputusan yang sangat baik, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah ketika mereka berusaha

semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Sedangkan kualitas kinerja di PT. Nanjung Surya Yogitama. Secara keseluruhan, responden menilai kualitas kinerja di PT. Nanjung Surya Yogitama sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 277.08. sedangkan hasil uji normalitas data berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.071, yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$.

Dalam uji multikolinieritas Variabel Insentif dan Motivasi Kerja tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 5.

Maka dapat dipahami bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif terhadap kinerja karyawan (t hitung = 0.804 < t tabel).

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan (t hitung = 4.680 > t tabel).
2. Variabel Insentif dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Adjusted R Square = 0.345).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nanjung Surya Yogitama. Namun, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, meskipun tidak selalu demikian untuk insentif. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan strategi yang lebih

fokus pada peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bestindo Sukses Makmur, insentif yang diberikan kepada karyawan dianggap baik, tetapi tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Di sisi lain, motivasi kerja dinilai baik dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan telah menunjukkan kinerja baik dengan berusaha semaksimal mungkin, insentif tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, motivasi kerja yang diberikan oleh atasan di PT. Bestindo Sukses Makmur mampu meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan bawahan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat insentif saja tidak cukup efektif dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rozi, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 124-229, 2019, doi: 10.35899/biej.v1i2.56.
- A. S. Dwianto, P. Purnamasari, and Y. Pirmansyah, "Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 29-37, 2019, doi: 10.35899/biej.v1i1.13.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenambelas, Yogyakarta : Laksana.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30-35.
- Dessler, Gary 2009. *Manajemen Sdm* Buku 1. Jakarta : Indeks.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Indeks
- Fauziah, H. (2012, Maret). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2, 55.
- Firmandari, N. (2014, Desember). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, IX, 28.
- 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(7), 40-48.
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621-4632.
- Jariah, A., & Agustini, T. (2022). Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat. *Window of Nursing Journal*, 49-56.
- Noviarni, N., & Rianthy, M. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Margi Wahyu Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1).
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91-102.
- Robbins Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Pt Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sefianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan

Bagasovi loren lumban toruan

Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bestindo.....(Hal 1675-1681)

Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(1), 70-78.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Pusat Bahasa Depdiknas.

Sulistiani, I., & Syahrinullah, S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 207-218.

Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013, September). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2, 182.