

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA ARTHA RITELINDO KUPANG

The Influence Of Incentives On Employee Performance At Pt. Wahana Artha Ritelindo Kupang

Dedi A. R. Rotte^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}
^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} renorotte@gmail.com, ^{b)} tarsistimuneno@gmail.com,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Artha Ritelindo Kupang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang ditetapkan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang disusun yaitu analisis statistik deskriptif dengan teknik rentang skor dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian variabel insentif berada pada kategori penilaian tinggi, sedangkan capaian variabel kinerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Artha Ritelindo Kupang, yang dikuatkan oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan relatif kuat.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Menurut Rivai (2009) Manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Mathis& Jackson, 2002). Manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” menurut Handoko (2014: 64).Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Handoko (2000), Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaandengan cara menilai, memberikan balas jasa atas kinerja dalam setiap individu dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007). Kinerja karyawan yang bersifat individual, karena kemampuan mereka dalam mengerjakan tugasnya berbeda-beda. Manajemen dalam perusahaan dapat mengukur kinerja dari masing-masing karyawan atas unjuk kerjanya. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk periode waktu tertentu penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu Mangkunegra (2010). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah insentif. Sistem pemberian insentif yang tepat guna memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan. Insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja (Samsudin, 2006). Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian insentif ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih rajin dan penuh rasa tanggungjawab. Sedangkan Sarwoto (Ibrahim, 2015) mendefinisikan “insentif sebagai sarana motivasi, dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Dua orang dengan jabatan yang sama bisa saja menerima insentif dengan jumlah yang berbeda, hal ini karena pemberian insentif bergantung pada prestasi.

PT. Wahana Artha Ritelindo yang merupakan salah satu dealer sepeda motor merek Honda yang populer di Kota Kupang yang beralamat di jl. W.J. Lalamentik No. 128, Oebufu, Kec Oebobo, Kota Kupang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Wahana Artha Ritelindobahwa gaji yang diterima sangat kecil, sehingga PT. Wahana Artha Ritelindomenerapkan kebijakan insentif agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk insentif yang diberikan oleh PT Wahana Artha Ritelindo kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap hasil penjualan yang dilakukan oleh karyawan dan komisi. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, diharapkan dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi, (2015) Kinerja atau performance mengacu pada sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan dalam suatu pekerjaan, meliputi hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Sedangkan Mangkunegara, (2009) mengartikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Armstrong & Baron, (2005) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Mangkunegara, (2010) mengungkapkan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah: Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Selain itu, faktor - faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan tanggung

jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Mangkunegara, (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

Insentif

Mangkunegara (2009) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kadarisman (2012) berpendapat bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok. Menurut Rivai (2013:769) penggolongan insentif dibagi menjadi dua yaitu : insentif individu dan insentif kelompok. Indikator Insentif Menurut Rivai (2009:388) Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya: kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, menurut (Nazir 2003), metode deskriptif adalah metode mendeskripsikan, gambaran atau lukisan secara sistematika dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan sebuah data yang di sajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar, atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut di peroleh dari proses wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman, dan lain-lain. Sedangkan data kuantitatif merupakan sebuah data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber informasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, skripsi, jurnal, dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data berasal dari literatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, yaitu buku- buku acuan yang digunakan sebagai dasar atau landasan teori penelitian ini seperti jurnal pemasaran, buku teks, skripsi atau karya ilmiah lainnya yang diperoleh dari internet.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yaitu uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.607	1.429		4.624	.000
TOTAL_X	.723	.057	.795	12.692	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas Hasil Analisis Linear Sederhana di atas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,607 + 0,723 X_1$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang di peroleh maka nilai konstanta adalah 6,607 , artinya jika nilai dari Insentif sama dengan 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,607 satuan.
2. Koefisien regresi (b) dari variabel Insentif sebesar 0,723, artinya jika nilai insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,723 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.628	1.892

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,631 berarti nilai koefisien determinasi adalah 63,1%, artinya kemampuan variabel Insentif dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang sebesar 63,1%, dan sisanya sebesar $100 - 63,1 = 36,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar Insentif yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besaran koefisien determinasi sebesar 0,631 yang lebih mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel Insentif dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang relatif kuat.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara individual (parsial) dari variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.607	1.429		4.624	.000
	TOTAL_X	.723	.057	.795	12.692	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Menentukan Hipotesis Statistik
 - H₀ : Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Arha Ritelindo Kupang.
 - H_a : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Arha Ritelindo Kupang.
 - b. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)

Oleh karena t_{hitung} (12,692) > t_{tabel} (2,048) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Insentif berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Arha Ritelindo Kupang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel insentif dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 30, memperoleh capaian variabel yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian insentif kepada karyawan dilihat sebagai sebuah bentuk penghargaan yang diberikan sebagai balasan atas seluruh kerja keras yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Berdasarkan jawaban responden terkait indikator yang diteliti, capaian tertinggi berada pada kategori lama bekerja dan senioritas yang berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa, terdapat dua hal penting bagi seorang karyawan maupun perusahaan dalam menerima maupun memberikan insentif kepada karyawannya. Dalam perusahaan, hierarki antara sesama pekerja menjadi hal yang umum terjadi, pembagian level atau tingkatan terjadi sebagai akibat dari adanya masa kerja atau lama kerja di dalam sebuah perusahaan. Disamping karyawan tersebut telah menjadi karyawan tetap, masa kerja seorang karyawan menjadi hal yang sangat dipertimbangkan dalam pemberian insentif kepada seorang karyawan. Sehingga para karyawan yang telah bekerja lama, mampu menciptakan rasa loyalitas kepada perusahaan. Hal ini terjadi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan senior, karena telah memberikan loyalitas mereka kepada perusahaan dan masih tetap bertahan di dalam perusahaan apapun

kondisinya. Sedangkan capaian terendah berada pada kategori kebutuhan dengan capaian penilaian berada pada kategori tinggi. Artinya insentif tidak menjadi kebutuhan yang penting bagi para karyawan baru maupun karyawan magang.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 30, memperoleh capaian variabel yang berada pada kategori sangat tinggi. Capaian indikator tertinggi berada pada kategori pelaksanaan tugas dengan kategori sangat tinggi. Artinya bahwa pelaksanaan tugas yang diberikan dapat memberikan pengalaman kerja yang baik serta dapat membantu seorang karyawan dalam meningkatkan karir pekerjaan mereka. Meningkatkan karir pekerjaan menjadi suatu hal yang pasti akan dilakukan oleh setiap pekerja. Hal ini dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan penghasilan, dimana kita ketahui bersama bahwa gaji mengikuti jenjang karir. Sehingga semakin meningkat karir seseorang, maka gaji yang diperoleh akan semakin besar. Untuk meningkatkan jenjang karir, peningkatan kinerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan. Dimana bahwa dengan hasil kinerja yang baik, maka seorang karyawan mampu untuk meningkatkan nilai guna yang ada pada diri seorang karyawan. Sedangkan capaian terendah berada pada indikator kualitas dengan kategori penilaian tinggi. Artinya, walaupun kualitas memperoleh capaian terendah, namun perlu diperhatikan bahwa kategori penilaiannya berada pada kategori tinggi. Sehingga dapat dipahami bahwa kualitas dari kinerja karyawan seseorang juga menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di peroleh bukti bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang. Pengaruh positif dan signifikan disini berarti semakin baik pemberian insentif maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan semakin semangat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diemban. Di samping itu pula hasil uji hipotesis diperkuat hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel insentif dalam menerangkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang relatif kuat, namun tidak bersifat mutlak artinya masih terdapat faktor lain yang turut berperan terhadap kinerja, seperti efikasi diri, kepemimpinan, iklim organisasi (Mangkunegara, 2010), disiplin dan inisiatif (Sutrisno, 2010). Berdasarkan penjelasan diatas, dapat peneliti pahami bahwa pemberian insentif terhadap karyawan menjadi bentuk motivasi atau penyemangat kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif yang dilakukan, tidak hanya harus tepat guna namun juga harus tepat sasaran. Artinya perusahaan dapat memberikan insentif kepada orang yang tepat atau memang pantas untuk menerima insentif tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan capai variabel Insentif PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang berada pada kriteria penilaiant tinggi, sedangkan capaian variabel Kinerja Karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi.

2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Insentif PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang, yang diperkuat oleh analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel Insentif dalam menerangkan kinerja karyawan relatif tinggi.

Saran

1. Bagi PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang. Program insentif yang ada pada perlu tetap dipertahankan sehingga terus memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja demi tercapainya target yang ditetapkan perusahaan.
2. peneliti selanjutnya yang meneliti tentang Insentif dan Kinerja Karyawan diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengkaji faktor-faktor lain di luar pelatihan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti efikasi diri, kepemimpinan iklim organisasi, disiplin dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., & Baron, A. (2005) *Managing performance: performance management in action*. CIPD publishing.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi, R. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (corporate human resource management)*. Bandung, Indonesia : Rosda.
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S Dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian, Salemba Empat*.
- Rivai. 2009. *Manajemen sumber daya manusia, cetakan ke Sembilan Vol 3 Nomor 11 November 2022 Jakarta*.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Rajawali Pers*.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Cetakan kedua, Prenada Media Group, Jakarta.