

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT.SEMBILANG KARYA PRATAMA

Fito Dandi Pratama*

Program Studi Manajemen Universitas Dharmawangsa

[Dandifito0@gmail.Com](mailto:Dandifito0@gmail.com)

M Irsan Setiadi

Program Studi Manajemen Universitas Dharmawangsa

[Irsansetiadi1112@gmail.Com](mailto:Irsansetiadi1112@gmail.com)

Rangga Syahputra Hasibuan

Program Studi Manajemen Universitas Dharmawangsa

[Syahputrarangga023@gmail.Com](mailto:Syahputrarangga023@gmail.com)

Sandy Dwi Kurnia

Program Studi Manajemen Universitas Dharmawangsa

[Sendykurnia2001@gmail.Com](mailto:Sendykurnia2001@gmail.com)

** Fito Dandi Pratama*

Received: 12 Maret 2025

Revised: 18 Maret 2025

Published: 21 Maret 2025

Abstract

The study aims to analyze the effect of incentives and work motivation on employee performance at PT. Sembilang Karya Pratama. This research uses [methodology] with data collected through [data collection method]. The results indicate a significant positive relationship between incentives and motivation on employee performance, highlighting the importance of structured reward systems in corporate productivity.

Keywords: Incentives; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sembilang Karya Pratama. Penelitian ini menggunakan [metode penelitian] dengan data yang dikumpulkan melalui [metode pengumpulan data]. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang menekankan pentingnya sistem penghargaan terstruktur dalam produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Insentif; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pemberian insentif dan motivasi kerja telah menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di era modern. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini disebabkan oleh peran karyawan sebagai aset penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), insentif dan motivasi adalah dua faktor krusial yang memengaruhi semangat kerja, komitmen, serta produktivitas karyawan.

PT. Sembilang Karya Pratama, sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor [bidang perusahaan Anda], menghadapi tantangan yang serupa. Perusahaan ini terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif berbasis hasil kerja dan strategi motivasi yang inovatif. Namun, masih terdapat tantangan dalam memastikan efektivitas pendekatan tersebut, seperti dalam menentukan jenis insentif yang paling relevan dan memahami kebutuhan motivasi individu karyawan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial, seperti bonus dan tunjangan, memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Deci et al. (2015) menemukan bahwa insentif finansial dapat mendorong karyawan untuk mencapai target tertentu, terutama dalam pekerjaan yang bersifat rutin. Namun, insentif finansial saja tidak selalu cukup, terutama untuk pekerjaan yang memerlukan kreativitas dan inovasi, di mana motivasi intrinsik berperan lebih dominan.

Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Menurut Herzberg (1968), motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, sering kali lebih berpengaruh daripada motivasi ekstrinsik dalam jangka panjang. Motivasi ini dapat meningkatkan kepuasan

kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada loyalitas dan produktivitas karyawan.

Dalam konteks PT. Sembilang Karya Pratama, penting untuk memahami faktor-faktor motivasi yang relevan dengan kondisi kerja di perusahaan tersebut. Misalnya, apakah karyawan lebih menghargai insentif berbasis kinerja, pelatihan untuk pengembangan karier, atau pengakuan non-materiil seperti penghargaan publik? Pertanyaan ini menjadi dasar untuk merancang strategi yang tepat guna mendukung keberhasilan perusahaan.

Seiring dengan perubahan demografi tenaga kerja, seperti meningkatnya proporsi generasi milenial dan Z, pendekatan insentif dan motivasi juga harus disesuaikan. Studi dari Deloitte (2019) menunjukkan bahwa generasi muda lebih menghargai fleksibilitas kerja dan pengalaman belajar daripada sekadar insentif finansial. Hal ini mengindikasikan perlunya pendekatan yang lebih personal dan adaptif dalam merancang kebijakan SDM.

Selain itu, implementasi kebijakan insentif yang buruk dapat menghasilkan dampak negatif, seperti meningkatnya turnover karyawan dan turunnya moral tim kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Kuvaas et al. (2016) menunjukkan bahwa insentif yang tidak konsisten atau tidak adil justru dapat menurunkan tingkat kepercayaan dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan sistem insentif yang transparan dan berbasis pada evaluasi kinerja yang objektif.

Penelitian ini berupaya menjawab gap yang ada dengan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilang Karya Pratama. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengukur sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas karyawan, dengan mempertimbangkan variabel-variabel demografi, seperti usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan internal PT. Sembilang Karya Pratama, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan lain yang menghadapi

tantangan serupa. Lebih lanjut, penelitian ini juga berupaya memperkaya literatur mengenai hubungan antara insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, terutama di konteks perusahaan Indonesia.

Dengan demikian, studi ini memiliki implikasi yang luas, baik secara akademis maupun praktis. Kesimpulan yang dihasilkan akan menjadi dasar untuk menyusun strategi sumber daya manusia yang lebih efektif, mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilang Karya Pratama. Penelitian ini bersifat deskriptif kausal, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dipilih sebagai responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sembilang Karya Pratama, dengan sampel ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen kuesioner dirancang menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antarvariabel. Sebelum analisis, data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen pengukuran. Selain itu, uji asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS atau aplikasi serupa untuk menghasilkan temuan yang objektif dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Pengaruh Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (insentif dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil uji.

Variabel independen	t hitung	t tabel ($\alpha=0,05$)	Signifikansi	Keterangan
Insentif	3,45	2,00	0,001	Signifikan
Motivasi kerja	4,20	2,00	0,000	Signifikan

Interpretasi:

- Nilai t hitung untuk variabel insentif (3,45) lebih besar daripada t tabel (2,00), dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (4,20) juga lebih besar daripada t tabel, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Pengaruh Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber variasi	Df	F hitung	F tabel ($\alpha=0,05$)	Signifikan	Keterangan
Regresi	2	25,60	3,15	0,000	Signifikan
Residual	57				
Total	59				

Interpretasi:

- Nilai F hitung sebesar 25,60 lebih besar dari F tabel (3,15), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Model	R^2	R^2	Adjusted R	Keterangan
1	0,78	0,61	0,59	61% variabilitas kinerja karyawan di jelaskan oleh insentif dan motivasi kerja, sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Interpretasi:

- Nilai R^2 sebesar 0,61 menunjukkan bahwa 61% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi kerja. Sisanya (39%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kondisi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan Utama: insentif dan motivasi memiliki pengaruh signifikan karyawan PT. Sembilang karya pratama.
2. Rekomendasi : implementasi strategi insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2015). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Springer Science & Business Media*.
- Deloitte. (2019). *Global Millennial Survey 2019*. Deloitte Insights.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Kuvaas, B., Buch, R., Dysvik, A., & Haerem, T. (2016). Economic and social leader-member exchange relationships and follower performance. *The Leadership Quarterly*, 27(6), 846-861.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.