

## **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Ray Anjerah Resource Bontang**

**Wahyu Nugraha Wisnu Wardhana**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara

Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

[E-mail: wisnuwardhana5095@gmail.com](mailto:wisnuwardhana5095@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Ray Anjerah Resources. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Ray Anjerah Resources kota Bontang dengan sampel sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif pada PT Ray Anjerah Resources kota Bontang sebanyak 87 karyawan dikategorikan baik, Insentif terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Ray Anjerah Resources kota Bontang adalah stabil. Namun pada periode penelitian, penulis menemukan beberapa gejala kecil penurunan kinerja karena beberapa sebab. Jadi diharapkan untuk perusahaan dapat melakukan yaitu salah satunya penilaian evaluasi kinerja dapat lebih bersifat transparan dengan memperlihatkan rekapitulasi kinerja karyawan selama 1 bulan atau 3 bulan dalam bentuk data statistik.

**Kata Kunci:** Insentif; Kinerja Karyawan.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga dan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Rusjiana, 2016). Suatu perusahaan juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimilikinya berkualitas dan memiliki loyalitas, karena itu sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik sehingga menciptakan efektivitas dan efisiensi karyawan, namun kinerja akan tercapai apabila proses kerja yang dilaksanakan karyawan berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik (Asmawi, 2017). Hal ini erat dipengaruhi dengan penerapan sistem timbal

balik yang diterima karyawan pada perusahaan tersebut, yakni sistem pemberian insentif.

Pemberian insentif yang tepat diharapkan dapat menjadi pendorong semangat kerja karyawan sehingga memberikan motivasi bagi setiap individu untuk melaksanakan tugas pokok fungsinya dengan baik (Rivai, 2013). Insentif merupakan uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok berdasarkan kinerja individu tersebut (Sakban, 2019), dalam pengertian lain insentif adalah salah satu pendorong semangat kerja karyawan berupa penghargaan di luar kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan ketika karyawan telah menyelesaikan tugas pokok fungsinya dengan maksimal (Akbar 2018; Liu & Liu, 2022).

Kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung, kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan efek pada kontribusi ekonomi, pengertian dari sebuah insentif erat kaitannya dengan kinerja karyawan tersebut (Nursam, 2017; Marhumi & Nugroho, 2018). Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja (Akilah & Rahman, 2020). Dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, kinerja karyawan akan sangat rentan untuk mengalami penurunan jadi pemberian insentif merupakan salah satu pilihan terbaik untuk menjaga sekaligus meningkatkan kapasitas kinerja karyawan.

Penerapan pembagian insentif dilakukan juga oleh PT Ray Anjerah Resources yang merupakan general kontraktor dan supplier bagi perusahaan besar di Kalimantan timur. PT Ray Anjerah Resources memiliki 87 orang karyawan untuk tiga divisi kerja, yaitu divisi head office, kontraktor tambang, serta konstruksi lapangan, para karyawan harus tetap fokus demi menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dalam perjanjian kontrak. Ketika keadaan fokus yang sedang buruk, seorang akan bekerja tanpa tujuan atau hampa, sehingga berujung pada penurunan hasil kerja. Dalam kasus ini pemberian insentif diharapkan dapat menjadi pendorong atau memberikan gairah juang untuk para karyawan khususnya pada pekerja konstruksi PT Ray Anjerah Resources.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar et al. (2021), mengindikasikan pemberian insentif atau kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti Lala. Dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,604, yang berarti setiap 1% peningkatan pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,606%. Hal ini memperkuat bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan pemberian insentif yang berlaku pada setiap perusahaan. Mengacu dari latar belakang ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

## **Metode**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode yang digunakan adalah metode survei (Anggito & Setiawan, 2018). Hal ini dikarenakan data yang

dikumpulkan dalam bentuk angka. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Ray Anjerah Resources kota Bontang sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan 16 item pertanyaan dan alat ukur yang digunakan adalah skala likert (Sa'adah, 2021). Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Items	R hitung	R tabel	keterangan
Insentif	1	0,584	0,2108	Valid
	2	0,603	0,2108	Valid
	3	0,612	0,2108	Valid
	4	0,781	0,2108	Valid
	5	0,633	0,2108	Valid
	6	0,771	0,2108	Valid
	7	0,541	0,2108	Valid
	8	0,732	0,2108	Valid
Kinerja	9	0,520	0,2108	Valid
Karyawan	10	0,739	0,2108	Valid
	11	0,688	0,2108	Valid
	12	0,567	0,2108	Valid
	13	0,682	0,2108	Valid
	14	0,793	0,2108	Valid
	15	0,497	0,2108	Valid
	16	0,722	0,2108	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil pengujian uji validitas insentif terhadap kinerja karyawan dengan 16 item pertanyaan, telah dilakukan uji validitas didapat hasil yang menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel dari nilai signifikansi maka bisa disimpulkan seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian *valid* dan bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Insentif	0,883	8
Kinerja karyawan	0,866	8

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,60 dan dapat disimpulkan item pernyataan yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan akan digunakan pada pengukuran variabel kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model Summary</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjust R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.437	4.08417	1.822

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 3, menunjukkan nilai dari koefisien korelasi pada kolom R sebesar 0,666 yang artinya antara variabel independen insentif terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang baik. Pada kolom *Adjust R Square* memiliki nilai 0,443 atau 43.7%, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel independen yaitu insentif pada penelitian ini adalah 43.7%, sedangkan 56.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 ( <i>Constant</i> )	7.024	3.535		1.987	.050
Insentif (X)	.779	.095	.666	8.227	.000

a. *Dependent Variable: Keputusan Pembelian*

Sumber: Data diolah, 2022

Pada kolom signifikansi menunjukkan nilai dari variabel insentif (X) adalah sebesar 0,000 dengan t hitung sebesar 8,227. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan dan nilai t tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 maka  $0,000 < 0,05$  dan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima yaitu, variabel insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ray Anjerah Resources, Kota Bontang.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ray Anjerah Resources, Kota Bontang, dengan hasil uji t (parsial) antara variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan t hitung 8,227 dimana nilainya lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2021; Subianto, 2016).

Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ray Anjerah Resources Kota Bontang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif merupakan sarana motivasi di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan dengan tujuan mendorong karyawan untuk bekerja optimal (Priatna et al., 2020), berupa

insentif material (penambahan gaji/uang tambahan, komisi, serta bonus) dan insentif non material seperti pemberian piagam, pujian, hak menggunakan fasilitas khusus perusahaan, serta promosi jabatan (Saran et al., 2020).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan PT Ray Anjerah Resources, Kota Bontang., maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian dan beberapa instrument pengujian maka penerapan insentif pada karyawan PT Ray Anjerah Resources, Kota Bontang masuk dalam kategori “baik”, dan hanya memiliki pengaruh yaitu sebesar 43.7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 56.3% lainnya dijelaskan oleh variabel diluar model lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian terhadap karyawan PT Ray Anjerah Resources, Kota Bontang, mengindikasikan bahwa pemberian insentif di perusahaan tersebut dikategorikan baik dan kinerja karyawan terhitung stabil. Hal ini dapat dijadikan contoh bagi perusahaan jasa konstruksi lainnya ataupun perusahaan sejenis dalam melakukan sistem pemberian insentif yang serupa. Namun pada periode penulis melakukan penelitian, terdapat beberapa gejala kecil yang mengindikasikan mulai terjadi penurunan kinerja. Maka dari itu hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan PT Ray Anjerah Resources Bontang.

## Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Asmawi, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfacation On Employee Loyalty. *International Of Scientific Research And Management*, 5(12).
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 778101.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2).
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Priatna, D. K., Indriyani, D., & Roswinna, W. (2020). Effect of Work Compensation and Motivation towards Productivity of Workers (A Survey in Pt. Necis Indah Cemerlang Bandung). *Dinasti International Journal of*

- Management Science*, 1(4), 563–577.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1).
- Sa'adah, R. N. (2021). *METODE PENELITIAN R&D (Research and Development) Kajian Teoretis dan Aplikatif*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.
- Saran, I., Winn, L., Kirui, J. K., Menya, D., & O'Meara, W. P. (2020). The relative importance of material and non-material incentives for community health workers: evidence from a discrete choice experiment in Western Kenya. *Social Science & Medicine*, 246, 112726.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Subianto. (2016). Pengaruh Gaji dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3).