

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENGEMBANGAN KINERJA
KARYAWAN PT INDOMARET AREA BIRINGKANAYA
CABANG MAKASSAR**

Nurul Ikhsan, Rina, Nurmega

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Ikhsansyam123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Indomaret area Biringkanaya, cabang Makassar. Populasi dalam penelitian ini mencakup mayoritas karyawan Indomaret yang tersebar di beberapa toko di wilayah Biringkanaya, Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 91 responden, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Uji validitas, reliabilitas, dan analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 21. di mana Koefisien determinasi : 0,966 (96"6%) dan uji t hitung : 50,316 dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0.05) ,hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci :Insentif,Kinerja Karyawan.

PENDHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, sehingga berdampak positif pada profitabilitas perusahaan. Berdasarkan penelitian oleh Oktaria & Alexandro (2020), insentif adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 71,5% pada peningkatan produktivitas karyawan di sektor perdagangan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan adalah melalui pengembangan kinerja karyawan. Penelitian oleh Susanto (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara simultan memiliki kontribusi sebesar 36,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai judul mengenai “Pengaruh Insentif Terhadap Pengembangan Kinerja Karyawan Pt Indomaret Area Biringkanaya Cabang Makassar ”

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dr. jumalia (2024) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi (perusahaan) bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang nota bene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Penelitian oleh Oktaria & Alexandro (2020) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik mencakup pemberian insentif yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penempatan tenaga kerja berdasarkan keahlian.

Berdasarkan dari pendapat di atas dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari manajemen umum yang berperan strategis dalam mengelola tenaga kerja sebagai faktor utama dalam proses produksi serta tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup beberapa aspek, seperti pemberian insentif yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahlian. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada manajemen faktor produksi lainnya (seperti bahan mentah dan modal kerja) tetapi juga pada kualitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Pengertian Insentif

Menurut Linggar Sari Istiqomah (2017), insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi, yang mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Insentif diberikan sebagai daya perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.



Susanto (2022) menambahkan bahwa insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang

kompetitif, dan mendukung inovasi di tempat kerja. Pengelolaan insentif yang baik menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Indikator Insentif

Indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu insentif material (bonus, komisi, profit, sharing) dan insentif non-material (penghargaan, piagam, ucapan terima kasih), (Sarwoto, 2010:156, dalam permatasari, 2020: 18) berikut penjelasannya:

(a) Bonus

Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

(b) Komisi

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.

(c) *Profit share*

Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

(d) Kompensasi

Kompensasi program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis

Pengertian Kinerja Karyawan

Kata "kinerja" adalah akronim dari "kinetik", "energi", dan "pekerjaan". Secara terminologi, kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Biasanya, istilah ini digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi kemampuan dan kontribusi seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Selain itu, kata „kinerja“ juga merupakan terjemahan dari istilah „perform“, yang berasal dari kata dasar „performer“. Kata ini berarti melakukan, melaksanakan, mewujudkan, memenuhi kewajiban, menepati janji atau sumpah, memenuhi tanggung jawab, dan mencapai sesuatu yang diharapkan baik dari individu maupun mesin.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Fadil, 2021).

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator menurut Edison (2016, dalam Susanti 2022: 24) menyatakan bahwa indikator terbagi menjadi 4, yaitu:

1) Target.

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

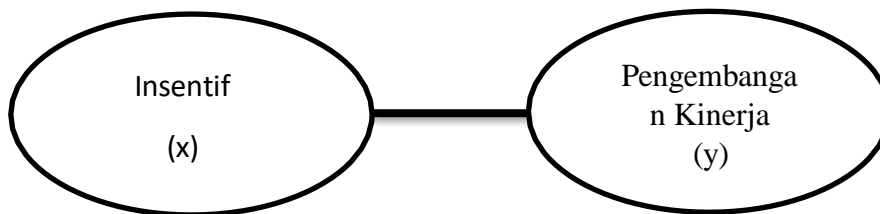
Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan.

4) Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kerangka Pikir

Pengembangan kinerja karyawan adalah suatu proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Dan insentif kerja merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dalam bekerja. insentif kerja dapat berupa uang, barang, dan non-moneter insentif kerja diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis tersebut. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Metode korelasi dipilih untuk menentukan hubungan antara insentif (variabel independen) dan pengembangan kinerja karyawan (variabel dependen) di Indomaret. Penelitian ini tidak bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat, tetapi untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut. Menurut Ezmir (2015: 37) Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional menggambarkan suatu pendekatan umum untuk penelitian yang berfokus kepada penaksiran pada kovariansi diantara variabel yang muncul secara alami.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini model dan Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + bX$$

Y = pengembangan kinerja

X = Insentif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Pertanyaan	r hitung	r table	Hasil uji
x. 1	0,944	0,2061	Valid
x. 2	0,882	0,2061	Valid
x. 3	0,914	0,2061	Valid
x. 4	0,915	0,2061	Valid
x. 5	0,883	0,2061	Valid
x. 6	0,901	0,2061	Valid
x. 7	0,889	0,2061	Valid
x. 8	0,882	0,2061	Valid
x. 9	0,926	0,2061	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.21, 2024

UJI VALIDITAS

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Instrumen dianggap valid jika nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Nilai r-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,231 pada tingkat signifikansi 5%..

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Instrumen dianggap valid jika nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Nilai r-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,231 pada tingkat signifikansi 5%..

Tabel 3. 1

Hasil Uji Validitas Insentif (X)

Tabel 3. 2

Hasil Uji Validitas Insentif (X)

Pertanyaan	r hitung	r table	Hasil uji
x. 1	0,944	0,2061	Valid
x. 2	0,882	0,2061	Valid
x. 3	0,914	0,2061	Valid
x. 4	0,915	0,2061	Valid
x. 5	0,883	0,2061	Valid
x. 6	0,901	0,2061	Valid
x. 7	0,889	0,2061	Valid

x. 8	0,882	0,2061	Valid
x. 9	0,926	0,2061	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.21, 2024

Tabel 3. 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r table	Hasil uji
y. 1	0,926	0,2061	Valid
y. 2	0,859	0,2061	Valid
y. 3	0,909	0,2061	Valid
y. 4	0,901	0,2061	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver.21, 2024

Berdasarkan hasil analisis, seluruh pertanyaan pada variabel X dan Y memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel (0,2061) pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. 4

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Hasil uji
Insentif	0,972	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,924	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Ver.21, 2024

Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Insentif (X) sebesar 0,906 dan untuk variabel Pengembangan Kinerja (Y) sebesar 0,842, yang keduanya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Insentif (X) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi, di mana hasil dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Tabel 3. 5

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.966	.654

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KINERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.011	.300		3.374	.001
	INSENTIF	.416	.008	.983	50.316	.000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KINERJA

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan sebagai berikut:

- 1) Koefisien determinasi : 0,966 (96,6% variabilitas Pengembangan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Insentif).
- 2) Uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 50,316 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan di PT Indomaret Area Biringkanaya, Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 96,6%, yang menunjukkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor utama dalam mendorong pengembangan kinerja karyawan.

Pemberian insentif, baik dalam bentuk bonus, komisi, maupun penghargaan non-finansial, mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Insentif yang dirancang dengan kriteria yang jelas dan transparan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, mendukung kolaborasi tim, dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan pentingnya insentif dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan pengelolaan insentif yang baik, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka pendek maupun jangka panjang, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin, dan Nanda Saputra. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Penerbit Zaini, 2022.
- Akbar, Saiful, Hermanto Hermanto, and Agus Susanto. "Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 5.3 (2022): 574-585.
- Dr. Jumalia Mannayong, M.Pd.(2024) *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Malang : PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
- Ekonomi, Studi Pendidikan. "P., Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Palangka Raya Palangka Raya, F., & Tengah, K.(2020). *PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER HONDA UTAMA PUTRA DI PANGKALAN BUN 1 Merisa Oktaria 2 Rinto Alexandro.*" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha* 11.1: 2614-1930.
- Ezmir. (2015).*metodologi penelitian pendidikan kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada
- Fadli, M. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Istiqomah, L. S. (2017). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussala*



JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN
KEWIRAUSAHAAN

VOLUME :3. NO: 1 2026

ISSN:3063-5616

<https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers>