

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT TAMAN REKREASI PADA PT. SELECTA KOTA BATU JAWA TIMUR

(Lintang Weannanda JatudhyPuspa Jelita), (Farah Adiba)

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Malang

Administrasi Bisnis

(Lintang Weannanda JatudhyPuspa Jelita)

Email : lintang.weannanda@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of incentive provision on employee performance in the Recreation Park Unit of PT. Selecta, Batu City, East Java. Incentives are one form of appreciation that can be provided by a company to encourage employees to improve their work enthusiasm and performance. This study employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of 72 employees of the Recreation Park Unit of PT. Selecta, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0. The results showed that incentive provision had a positive and significant effect on employee performance. This was demonstrated by a t-count value of 4.531 and a significance value of 0.000, which was lower than 0.05. The correlation coefficient of 0.476 indicated a moderate relationship between incentive provision and employee performance. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.227 indicated that incentive provision contributed 22.7% to employee performance, while the remaining 77.3% was influenced by other factors outside the study. Therefore, incentive provision can be one of the efforts to support the improvement of employee performance.

Keywords: Incentives, Employee Performance, PT. Selecta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi pada PT. Selecta Kota Batu Jawa Timur. Pemberian insentif menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dapat digunakan perusahaan untuk mendorong karyawan meningkatkan semangat dan hasil kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 72 karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta dan seluruhnya digunakan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,531 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,476 menunjukkan hubungan sedang antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,227 menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 77,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pemberian insentif dapat menjadi salah satu upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, Kinerja Karyawan, PT. Selecta

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam keberhasilan organisasi. Kualitas SDM yang kompeten, jujur, dan produktif sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif diperlukan agar organisasi mampu berkembang, bertahan, dan bersaing di tengah perubahan lingkungan.

Menurut Wright (2005), SDM berperan strategis dalam memanfaatkan modal, teknologi, sarana, dan informasi organisasi. SDM tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga berperan dalam perencanaan, pengendalian, dan pengembangan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

Menurut Johnston (2000), pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Motivasi dapat ditingkatkan melalui gaji yang layak, keamanan kerja, lingkungan kondusif, penghargaan, serta kepemimpinan yang adil. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Insentif merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Insentif diberikan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas prestasi kerja, sehingga mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan produktif. Sistem insentif yang proporsional dan sesuai jenjang karier juga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

Arnolds dan Venter (2007) menyatakan bahwa insentif merupakan perangsang yang dapat mengarahkan perilaku karyawan sesuai tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat, disiplin, dan kontribusi karyawan, serta menumbuhkan kepuasan dan komitmen terhadap organisasi.

Pada karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu, insentif menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM. Karyawan berperan dalam operasional, pelayanan, kebersihan, dan pemeliharaan fasilitas, sehingga membutuhkan tanggung jawab dan kedisiplinan. Pemberian insentif diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002:93).

Hubungan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan juga telah menjadi perhatian dalam penelitian terdahulu. Bilhamd, Handayani, dan Susilo (2016) meneliti pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif materiil dan nonmateriil memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu, Nurahma, Hamid, dan Hakam (2013) mengkaji pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang. Penelitian lainnya dilakukan oleh Maziah (2016) mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Makassar. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif merupakan salah satu aspek yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan perilaku dan kinerja karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai insentif dan kinerja karyawan, penelitian pada Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu memiliki karakteristik berbeda, terutama dari segi objek dan lingkungan kerja. Karyawan terlibat langsung dalam pelayanan, pemeliharaan fasilitas, kebersihan, dan operasional

rekreasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian khusus mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan insentif sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan pengelolaan SDM melalui kebijakan insentif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis dalam mengelola karyawan melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan kesejahteraan untuk mencapai tujuan organisasi. Armstrong (2020), Rees dan Smith (2021), serta Kramar dan Syed (2020) menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2016)

menyatakan bahwa MSDM bertujuan mengatur tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Insentif

Insentif merupakan penghargaan di luar gaji pokok yang diberikan atas pencapaian kerja karyawan. Handoko (2003) menyatakan bahwa insentif mendorong produktivitas dan prestasi, sedangkan Robbins (2007) menilai insentif dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Dengan demikian, insentif berbasis prestasi di PT. Selecta menjadi strategi MSDM untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, efisiensi, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah mendorong karyawan meningkatkan motivasi, produktivitas, efisiensi, efektivitas, kepuasan, dan komitmen kerja. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi mendorong karyawan bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh, sedangkan Daniel Pink (2020) menekankan bahwa insentif juga dapat berupa otonomi, pengembangan keterampilan, dan tujuan yang bermakna. Dengan demikian, insentif berfungsi mendorong kinerja sekaligus

mengarahkan perilaku karyawan sesuai target organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, sedangkan Mathis dan Jackson (2011) menekankan tingkat pencapaian tugas. Menurut Sutrisno (2019), kinerja dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator penting dalam mengukur kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan

Insentif dapat meningkatkan kinerja dengan mendorong karyawan bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif. Penelitian Bilhamd et al. (2016), Nurahma et al. (2013), Maziah (2016), dan Fitrah (2025) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian mengandalkan

pengumpulan dan analisis data berbasis angka untuk memperoleh kesimpulan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Selecta, Jl. Raya Selecta No. 1, Tulungrejo, Kecamatan Bumiaji, Kota Batu, Jawa Timur. Variabel independen dalam penelitian adalah pemberian insentif, yang diukur melalui jenis insentif, frekuensi pemberian, jumlah insentif, serta persepsi keadilan insentif. Sementara itu, variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan produktivitas kerja, kualitas kerja, efisiensi waktu, serta inisiatif dan kreativitas.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang masih aktif bekerja pada Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu. Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 72 karyawan, penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden melalui pertanyaan tertulis, sedangkan observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas kerja karyawan dan kondisi operasional secara langsung, termasuk informasi mengenai kinerja, kehadiran, serta sistem pemberian insentif.

Dokumentasi digunakan sebagai sumber data sekunder untuk melengkapi dan memperkuat informasi penelitian.

Analisa data mencakup regresi linear sederhana, uji parsial (t), koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolineartias, uji regresi sederhana, pengujian simultan (F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui kelayakan item pernyataan pada variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,232, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan nilai di atas batas 0,60, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Varia bel	Jumla h Item	Rentan g r Hitung	r Tabe l	Cron bach' s Alph a	Keteranga n
Pemb erian Insent if (X)	10	0,496– 0,672	0,232	0,797	Valid dan Reliabel
Kinerj a Karya	10	0,440– 0,695	0,232	0,808	Valid dan Reliabel

wan (Y)					
------------	--	--	--	--	--

Sumber: Data penelitian, diolah dari output SPSS.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,172 dan koefisien regresi pemberian insentif sebesar 0,356. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,172 + 0,356X$. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan pemberian insentif diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Variabel	B	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	7,172	—	—	—
Pemberian Insentif (X)	0,356	4,531	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS versi 25.0.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Variabel yang dianalisis adalah Pemberian Insentif (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Pemberian Insentif (X)	12	47	30,64	6,913
Kinerja Karyawan (Y)	6	30	18,76	5,437

Sumber: Output SPSS Terlampir.

Variabel Pemberian Insentif (X)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel Pemberian Insentif memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 47. Nilai mean sebesar 30,64 menunjukkan rata-rata skor pemberian insentif yang diperoleh dari jawaban responden. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 6,913 menunjukkan adanya variasi jawaban responden terhadap pemberian insentif.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 6 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai mean sebesar 18,76 menunjukkan rata-rata skor kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden. Nilai standar deviasi sebesar 5,437 menunjukkan adanya variasi jawaban responden dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif tersebut, variabel Pemberian Insentif memiliki nilai mean sebesar 30,64, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai mean sebesar 18,76. Nilai

standar deviasi masing-masing variabel menunjukkan adanya perbedaan jawaban antarresponden dalam memberikan penilaian terhadap pemberian insentif dan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	>0,05	Normal

Sumber: Output SPSS Terlampir.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Pemberian Insentif (X)	0,711	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Terlampir.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, variabel Pemberian Insentif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,711. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel independen, yaitu Pemberian Insentif (X). Oleh karena itu, uji multikolinearitas tidak dapat dilakukan karena tidak terdapat lebih dari satu variabel independen yang dapat diuji korelasinya.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 4,531 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pemberian insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa semakin baik pemberian insentif yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu

Pengujian	Nilai	Signifikansi	Keputusan
Uji t	4,531	0,000	Ha diterima
Uji F	20,526	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS versi 25.0.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,476, yang termasuk dalam kategori hubungan sedang antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa pemberian insentif mampu memberikan kontribusi sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 77,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Indikator	Nilai	Interpretasi
R	0,476	Hubungan sedang
R^2	0,227	Kontribusi 22,7%
Faktor lain	77,3%	Di luar model penelitian

Sumber: Output SPSS versi 25.0.

Pembahasan

Pemberian Insentif pada Karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta

Pemberian insentif pada Unit Taman Rekreasi PT. Selecta merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat digunakan perusahaan untuk mendorong karyawan meningkatkan usaha dalam melaksanakan pekerjaannya. Insentif diberikan sebagai tambahan penghargaan di luar gaji pokok yang berkaitan dengan pencapaian kerja karyawan. Dalam skripsi, Handoko (2003) menjelaskan bahwa insentif merupakan tambahan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif dan berprestasi. Pemberian penghargaan tersebut dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih sungguh-sungguh serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja. Dengan adanya hubungan antara pencapaian kerja dan penghargaan yang diterima, karyawan dapat memiliki dorongan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas kontribusinya. Oleh karena itu, pemberian insentif menjadi bagian yang relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta.

Dalam pelaksanaannya, insentif tidak hanya dipandang dari bentuk penghargaan yang diterima, tetapi juga dari kesesuaian pemberian dengan usaha dan pencapaian karyawan. Variabel

pemberian insentif dalam penelitian ini mencakup jenis insentif, frekuensi pemberian, jumlah insentif, serta persepsi karyawan terhadap keadilan insentif. Jenis insentif dibedakan menjadi insentif finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan serta insentif nonfinansial berupa penghargaan, pelatihan, dan sertifikat. Frekuensi dan jumlah pemberian juga menjadi bagian yang diperhatikan karena berkaitan dengan seberapa sering serta seberapa besar penghargaan diberikan kepada karyawan. Selain itu, persepsi keadilan menjadi penting karena karyawan menilai apakah insentif yang diterima telah sesuai dengan usaha yang mereka berikan. Dengan demikian, pemberian insentif yang terukur, sesuai, dan dipersepsikan adil dapat menjadi salah satu upaya untuk mendukung motivasi dan peningkatan produktivitas karyawan di PT. Selecta.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai *t hitung* sebesar 4,531 dengan nilai probabilitas $0,000 \leq 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan

signifikan dapat diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki hubungan yang nyata dengan perubahan kinerja karyawan. Artinya, keberadaan insentif dapat menjadi salah satu pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan dapat berkaitan dengan dorongan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pemberian insentif menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Unit Taman Rekreasi PT. Selecta.

Temuan penelitian tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik pemberian insentif, semakin besar pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitrah (2025) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa penghargaan atas kontribusi kerja dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk mempertahankan maupun meningkatkan pencapaiannya. Dalam penelitian pada PT. Selecta, kinerja karyawan sendiri berkaitan dengan

produktivitas kerja, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, serta inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pemberian insentif yang dikaitkan dengan pencapaian kerja dapat membantu membangun orientasi kerja yang lebih terarah pada hasil. Temuan ini sekaligus memperkuat dugaan awal penelitian bahwa pemberian insentif mempunyai peran dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu.

Besarnya Kontribusi Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,476, yang berdasarkan hasil penelitian termasuk dalam kategori hubungan sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan berada pada tingkat yang cukup berarti, meskipun belum menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0,227. Nilai tersebut berarti bahwa pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu. Dengan

demikian, pemberian insentif terbukti memiliki peranan dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan berdasarkan model penelitian yang digunakan.

Di sisi lain, terdapat 77,3% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel pemberian insentif dalam penelitian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada sistem penghargaan yang diberikan perusahaan. Meskipun demikian, hasil penelitian tetap memperlihatkan bahwa insentif merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta. Pemberian insentif yang berkaitan dengan pencapaian kerja dapat menjadi salah satu bentuk penghargaan yang mendorong karyawan untuk mempertahankan maupun meningkatkan hasil kerjanya. Besarnya kontribusi sebesar 22,7% juga menunjukkan adanya ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan secara lebih luas. Hal ini sesuai dengan saran penelitian dalam skripsi agar penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Taman Rekreasi PT. Selecta Kota Batu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,531 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,476 menunjukkan hubungan yang sedang antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pemberian insentif dapat menjadi salah satu cara perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik, meskipun masih terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. PT. Selecta disarankan untuk tetap memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan dengan mempertimbangkan hasil kerja dan pencapaian yang telah dilakukan. Sistem insentif sebaiknya diberikan secara jelas, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan agar dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan semangat kerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif hanya memberikan kontribusi sebesar

22,7%. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan dapat menghasilkan pembahasan yang lebih lengkap dan bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Selecta.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dian Maharani R, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah. 2021 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional Makassar.
- Robby Bio Bilhamd, Siti Ragil Handayani, Heru Susilo. 2016. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang).
- Rien Anisa Nurahma, Djamuhur Hamid, Moehammad Soe'oed Hakam. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang).
- Maziah. 2016. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. BNI SYARIAH
MAKASSAR.

Panji Abdul Malik Mpada Aug 08, 2023
Objek Penelitian PT – Selecta.

Andry Prasetya 2016. Analisis Sistem
Akuntansi Penggajian dan
Pengupahan Dalam Upaya
Meningkatkan Efektifitas
Pengendalian Intern (Studi pada PT.
Selecta, Kota Batu).

Fitrah, A. I. (2025). Pengaruh Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT
Indomarco Prismaatama Cabang
Makassar. *Innovation For Quality
Business Admin And Technology
(INQUBATE)*, 2(1), 99-105

Arfianti, N., Latief, F., & Zainal, F. R.
(2024). Pengaruh Insentif dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di PT Syngenta Indonesia
Kota Makassar. *Jurnal Malomo:
Manajemen dan Akuntansi*, 2(3),
245-255

Muhammad Reyza Pratama (2028).
Pengaruh Pemberian Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT
Panen Jaya Sepasang.

Wahyu Adhafiya (2025). Analisi
Pemberian Insentif Dalam Upaya
Meningkatkan Motivasi Kinerja
Karyawan.