

PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEABREEZ INDONESIA

Gina Kamelia
0215101758

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Manajemen
Universitas Widyatama
Jl. Cikutra no.204 A, Sukapada, Cibeunying Kidul, Kota Bandung 40125
Email : ginakamelia2@gmail.com

ABSTRAK

Pemberian insentif dan tunjangan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam meng apresiasi kinerja karyawannya. Pemberian insentif dan tunjangan diharapkan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan lebih maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel independen pada penelitian ini adalah insentif dan tunjangan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif yang dimana metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja. Yang dimana terbukti secara simultan maupun secara parsial yang menunjukkan hasil perhitungan berada pada kategori baik. Saran yang dikemukakan oleh penulis dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan, antara lain dengan meng apresiasi setiap kinerja dan pencapaian karyawan untuk dijadikan sebagai bahan penilaian dalam memberikan benefit kepada karyawan agar karyawan merasa setiap kinerjanya dihargai dan diapresiasi.

Kata kunci : Insentif, Tunjangan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The provision of incentives and allowance is one of the company's efforts to appreciate the performance of its employees. The provision of incentives and allowance is expected to be a driving force for employees to be able to work better and more optimally. Based on the description, the writer is interested in conducting research with the title: "The Influence of Incentives and Allowance on Employee Performance".

This study aims to determine how much influence the incentives and allowance on employee performance. Thus the independent variables in this study

are incentives and allowance, while the dependent variable is employee performance. The method used in this study is an associative method in which this method aims to determine the relationship of two or more variables.

The results of the study show that the incentives and allowance variables affect performance. Which is proven simultaneously or partially which shows the results of the calculation are in good category. The suggestions put forward by the author can be taken into consideration by the company, among others by appreciating each employee's performance and achievements to be used as an assessment material in providing benefits to employees so that employees feel every performance is valued and appreciated.

Keywords: Incentives, Allowance, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam mewujudkan perusahaan yang kuat dan unggul, diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mampu menjadi roda penggerak berjalannya perusahaan. Adapun salah satu sumber daya yang sangat penting yang paling dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Untuk mewujudkan perusahaan yang unggul dan sukses maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga tercapainya target perusahaan yang telah ditentukan. Adapun dari hasil pencapaian target tersebut, membuat karyawan mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerjanya. Pemberian insentif dilakukan guna memacu kinerja dari para karyawannya agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal). Selain pemberian insentif, salah satu bentuk perhatian perusahaan lainnya terhadap para karyawan yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian tunjangan. Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terikat langsung dengan berat ringan-

nya tugas dan prestasi kerja karyawan (*indirect compensation*) yang dimana dalam pelaksanaannya pada umumnya terkait upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman, memberikan pelayanan pada karyawan dan sebagai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi.

Secara umum Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan atas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan. Adapun Menurut (**Kadar Nurjaman, 2014:179**), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Menurut **Mangkunegara (2011:85)** mengemukakan : “Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan seperti insentif dan tunjangan”.

Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi karyawan dan pendapatan atau capaian target yang di dapatkan oleh perusahaan. Ada berbagai pendapat dari para ahli mengenai arti dari insentif, sebagaimana yang diungkapkan oleh **Hasibuan (2005:118)** Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja yang dimana program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (**Arliani, 2013**). Menurut **Sirait (2006:202)**, ada 3 jenis insentif yaitu:

1. Financial Incentive

Pemberian insentif yang bersifat keuangan yang meliputi upah atau gaji yang pantas dan juga kemungkinan untuk memperoleh bagian dari keuangan yang diperoleh perusahaan.

2. Non Financial Incentive

Pendidikan dan hiburan, liburan, terjaminnya tempat kerja dan terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

merupakan insentif yang tidak bersifat keuangan.

3. Social Incentive

Insentif yang berupa rangsangan yang berbentuk sikap dan tingkah laku yang diberikan oleh anggota kelompok, cenderung kepada sikap dan keadaan para rekan kerja.

Indikator Pemberian Insentif menurut **Arliani (2013)** antara lain :

1. Jabatan atau kedudukan

Yaitu pemberian insentif berdasarkan jabatan atau kedudukan, dimana indeks jabatan akan masuk ke dalam perhitungan besaran insentif untuk mendapatkan hasil akhir.

2. Prestasi Kerja

Yaitu pemberian insentif berdasarkan prestasi dan pencapaian kerja yang dimana akan dilihat seberapa baik kualitas kerja dan seberapa banyak kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

3. Laba Perusahaan

Yaitu pemberian insentif berdasarkan keuntungan, biasanya diperhitungkan dengan kontribusi dari karyawan itu sendiri.

4. Pencapaian Target

Yaitu pemberian insentif berdasarkan keberhasilan target, dimana apabila seseorang telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan besarnya uang yang telah ditetapkan.

Tunjangan

Jenis kompensasi lain yang banyak di berikan oleh perusahaan-perusahaan adalah aneka tunjangan dan peningkatan kesejahteraan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan sebagai bagian dari organisasi (perusahaan),

serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya.

Menurut **Vahdist (2016)**, tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga. Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (**Handoko dalam Hasibuan 2012:118**).

Wungu dan Brotoharsojo (2003:98) dalam kadarisman mengemukakan sebagai berikut: sekurang-kurangnya dikenal ada tiga jenis tunjangan (*fringe benefit*) ketiga jenis tunjangan tersebut adalah berupa:

1. Tunjangan untuk kewanitaan dan kesehatan (*Security and health*). Tunjangan keamanan dan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya yang dimana diberikan perusahaan untuk melindungi karyawan dari resiko-resiko yang tidak terduga.
2. Tunjangan untuk bayar pegawai yang saat tidak aktif bekerja (*payment for time not work*). Asuransi pengangguran bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau

sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan bayaran pengangguran adalah memberi karyawan yang menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

3. Dan tunjangan untuk pelayanan karyawan (*employee services*) Tunjangan pelayanan karyawan diberikan untuk memfasilitasi dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang bersangkutan dengan keperluan perusahaan seperti tunjangan transportasi.

Menurut (**Vahdist:2016**) indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian tunjangan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tinggi rendahnya jabatan dan bobot pekerjaan.
2. Kecukupan tunjangan Jumlah tunjangan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Kepuasan tunjangan Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kesejahteraan karyawan.
4. Ketepatan waktu Pemberian tunjangan harus tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Menurut Gibson (2010:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Ramadhan dkk. (2018), Faktor utama orang ingin bekerja adalah kepuasan di tempat mereka bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2009) bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Robbins dalam Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan adalah metode asosiatif. “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala” Sugiyono (2016:21).

Independent Variable (Variabel Bebas), yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas (*Dependent Variable*). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Insentif dan Tunjangan.

Dependent Variable (variabel Terikat), yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (*Independent Variable*). Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja.

Dari variabel-variabel tersebut dapat ditentukan indikator

dan instrumen penelitian dan desain sampel yang digunakan. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data melalui kuisioner. Data yang terkumpul kemudian diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Alat Analisis

1. Analisis Deskriptif

Pengolahan data dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan langsung serta hasil kuisioner dengan teori yang ada melalui penjelasan yang sistematis. Penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2014).

2. Analisis Kuantitatif

Untuk analisa data, penulis menggunakan analisa statistik *pearson / product moment*, sebab kedua variabel bersifat ordinal. Analisis statistik korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan variable antara variable X1 (Insentif), X2 (Tunjangan), dan Y (Kinerja karyawan). Analisis kuantitatif meliputi :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:210)

adalah Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dampak dari penggunaan analisis regresi, adalah untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Seabreez Indonesia.

b. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan Pearson Product Moment, menurut Sugiyono (2014:274), persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus : untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka/bobot nilai berdasarkan skala likert, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

c. Analisis Koefisien Determinasi

1) Analisis Koefisien Determinasi Simultan.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi Secara Parsial

Besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zerro-order correlation*.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2016:154)** uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

- 2) Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2016:103)** pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

- 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut **Ghozali (2016:134)** model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 24,0*. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Hasil menunjukkan bahwa

semua variabel penelitian telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas dalam kuesioner seluruhnya reliable dan dapat diterima. Analisis data juga dilakukan menggunakan Uji Asumsi Klasik, diantaranya: Uji normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas. Uji Normalitas menggunakan probability plot (P-Plot) menunjukkan bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, yang artinya bahwa nilai residual berdistribusi normal dan model regresi dalam penelitian layak digunakan. Uji Multikolinieritas hasil penelitian untuk insentif dan tunjangan adalah 1,978 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan untuk uji Heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Seabreez Indonesia.

Hasil kuesioner yang ada juga menganalisis mengenai variabel yang diteliti yakni Insentif, Tunjangan dan Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.
Tanggapan Responden Mengenai Insentif (X_1)

Rata-rata keseluruhan variabel Insentif (X_1)	3,63	Baik
---	------	------

Tabel 1 memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,63, yang artinya baik karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini

menunjukkan bahwa insentif menjadi perhatian penting bagi PT. Seabreez Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hal ini dilihat dari nilai terendah yaitu pernyataan “keuntungan perusahaan bagian dari hasil kerja saya” senilai 3,38 sedangkan yang tertinggi yaitu pernyataan “Saya sudah melaksanakan target yang ditetapkan perusahaan” senilai 3,77.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan (X_2)

Rata-rata keseluruhan variabel Tunjangan (X_2)	3,49	Baik
--	------	------

Tabel 2 memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,49, yang artinya baik karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan menjadi perhatian penting bagi PT. Seabreez Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hal ini dilihat dari nilai terendah yaitu pernyataan “Tunjangan yang saya dapatkan membuat saya lebih sejahtera” senilai 3,26 sedangkan yang tertinggi yaitu pernyataan “Tunjangan yang diberikan perusahaan telah menjamin resiko kerja saya” senilai 3,62.

Tabel 3.
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)

Rata-rata keseluruhan variabel Kinerja (Y)	3,6	Baik
--	-----	------

Tabel 3 memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,6 , yang artinya baik karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja menjadi perhatian penting bagi PT. Seabreez Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hal ini dilihat dari nilai terendah yaitu pernyataan “Saya dapat mencapai pekerjaan sesuai dengan target perusahaan” senilai 3,11 sedangkan yang tertinggi yaitu pernyataan “Saya terus bekerja bahkan hingga larut untuk menyelesaikan tugas” dan pernyataan “Saya selalu meminta rekan kerja saya mengajari saya apabila saya tidak menguasai suatu hal dalam pekerjaan saya” senilai 3,72.

Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan menggunakan program SPSS 24,0 adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, diperoleh nilai r sebesar 0,623 artinya insentif memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan yang berada pada interval 0,60-0,799.
 - b. Nilai r square yaitu 0,389 atau 38,9%, maka besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, diperoleh nilai r sebesar 0,759 artinya tunjangan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan yang berada pada interval 0,60-0,799.
- b. Nilai r square yaitu 0,577 atau 57,7%, maka besarnya pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. 24.0, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

MODEL	KOEFISIEN REGRESI
Konstanta	9,165
Insentif (X_1)	0,138
Tunjangan (X_2)	0,612

Sehingga dapat diformulasikan dalam model persamaan sebagai berikut :

$Y = 9,165 + 0,138X_1 + 0,612X_2$ Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bertanda positif sebesar 9,165, yang menunjukkan apabila variabel insentif dan tunjangan tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan senilai 9,165 kali.
- b. Variabel insentif memiliki koefisien regresi berganda positif

sebesar 0,138, hal ini berarti apabila X_1 (Insentif) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain tetap, maka akan meningkatkan perannya terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,138 kali.

- c. Variabel tunjangan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,612, hal ini berarti apabila nilai X_2 (Tunjangan) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain tetap, maka akan meningkatkan perannya terhadap kinerja karyawan sebesar 0,612 kali.

Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,770. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Insentif (X_1) dan Tunjangan (X_2) dengan variabel Kinerja (Y) adalah positif dan kuat karena nilai korelasi 0,770 terletak antara 0,60 sampai 0,799. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,593$ yang berarti bahwa sebesar 59,3% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Insentif (X_1) dan Tunjangan (X_2). Sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil pengujian uji t dari variabel bebas Insentif yaitu $2,456 > 1,9752$ artinya secara parsial variabel insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 24,56% sedangkan Tunjangan memiliki nilai t hitung sebesar $8,840 > 1,9752$ yang artinya secara parsial variabel tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 88,40%. Hasil Uji F menyatakan bahwa variabel Insentif (X_1) dan Tunjangan (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan

pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai $113,452 > 3,90$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta identifikasi masalah pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Insentif pada PT. Seabreez Indonesia dapat dikatakan baik Hal ini menunjukkan bahwa insentif menjadi perhatian penting bagi PT. Seabreez Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang memiliki nilai dibawah rata-rata seperti perlunya apresiasi bahwa keuntungan perusahaan merupakan bagian dari hasil kerja karyawan.
- 2) Tunjangan di PT. Seabreez Indonesia dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan menjadi perhatian penting bagi PT. Seabreez Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang memiliki nilai dibawah rata-rata seperti tunjangan yang diberikan belum bisa membuat karyawan sejahtera.
- 3) Kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia dinilai tinggi dan baik. Walaupun demikian masih terdapat faktor-faktor yang perlu ditingkatkan seperti kompetensi dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Insentif dan Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez

Indonesia dinilai baik. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Arliani, Henrika. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Kulit (studi kasus pada karya Pahala Group di Magetan). Madiun : FPIPS IKIP.
- Brotosarjo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., et al. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Justin. T. Sirait. 2006 . Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam

- Organisasi. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Ramadhan, N., Saudi, M.H.M., dan Yenni. (2018). Effect of Employee Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at Assessment Center Indonesia, *International Journal of Engineering & Technology*, 7, pp. 253-256.
- Riski, Vahdist, 2016. Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). Universitas Dipenogor. Semarang.
- Siagian, Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.