

Pengaruh Pemberian Motivasi Berupa Insentif terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review

Novi Oktaria*¹
Amelia Anwar²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

*e-mail : novioktaria@gmail.com

Abstrak

Untuk bisnis, peran yang dimainkan karyawan sangat penting. Akibatnya, organisasi bekerja keras untuk menjaga pekerjaannya dan memastikan bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka. Bisnis berjanji untuk membayar stafnya secara adil. Moral karyawan sangat penting bagi bisnis. Untuk itu, perusahaan bekerja keras untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat mereka merasa memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan di perusahaan. Komitmen perusahaan adalah memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya. Hasilnya menunjukkan bahwa memberikan insentif kepada anggota staf memiliki efek signifikan pada seberapa baik kinerja mereka untuk perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Kinerja

Abstract

For businesses, the role that employees play is crucial. As a result, organizations work hard to take care of their workers and ensure that they enjoy their work. The business promises to pay its staff fairly. Employee morale is very important for business. For this reason, the company works hard to improve employee performance and make them feel they have a pleasant work environment in the company. The company's commitment is to provide fair compensation to its employees. The results suggest that providing incentives to staff members has a significant effect on how well they perform for the company or organization.

Keywords: Motivation, Incentives, Performance

PENDAHULUAN

Dalam melakukan pekerjaannya, Pekerja menghasilkan apa yang disebut sebagai kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Tentu saja pada proses evaluasi atau penilaian tetap mempertimbangkan keadaan yang mempengaruhi kinerja.

Pekerja adalah sumber daya organisasi yang paling berharga dan memainkan peran strategis sebagai organisator, perencana, dan pemikir tentang operasi organisasi. Karyawan membutuhkan insentif untuk melakukan lebih banyak upaya jika organisasi ingin memenuhi tujuannya. Mengingat pentingnya peran mereka di dalam perusahaan, karyawan harus memberikan tanggung jawab mereka lebih banyak perhatian jika mereka ingin memenuhi tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja yang lebih tinggi maka karyawan akan bekerja lebih keras yang otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya ketika motivasi kerja rendah maka pegawai tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mudah menyerah, dan sulit menyelesaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja tidak memuaskan.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada motivasi dan ide kreatif dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh manajer adalah menggerakkan semangat kerja karyawan. Manajer berperan besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada dasarnya, kebutuhan manusia mencakup persyaratan material dan non-material, seperti kesombongan dan kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Dalam proses mewujudkan apa yang diinginkannya, setiap orang seringkali dihadapkan pada hal-hal yang tidak diduga sebelumnya, oleh karena itu melalui berkembangnya pekerjaan dan pengalaman maka kehidupan seseorang akan mengalami kemajuan. Seseorang dapat melihat bagaimana kinerjanya dalam menjalankan pekerjaannya.

Mengejar keuntungan adalah tujuan umum dari semua bisnis dan organisasi yang terlibat dalam produksi. Untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas bisnis, perusahaan harus dapat menggabungkan komponen produksi sebanyak mungkin untuk mencapai tujuan ini. Manusia adalah salah satu komponen yang paling vital. Akibatnya, kebutuhan perusahaan untuk memprioritaskan sumber daya manusianya harus tumbuh, dan gaya manajemen setiap perusahaan harus disesuaikan dengan jenis bisnis tertentu yang dioperasikannya. Tetapi kadang-kadang diabaikan adalah pengaruh signifikan yang mungkin dimiliki sumber daya manusia terhadap efektivitas keseluruhan organisasi.

Perusahaan menekankan peran karyawan sebagai aktor yang berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset perusahaan yang mempengaruhi kebutuhan, keinginan, emosi, dan faktor lainnya. Perusahaan hendaknya berupaya meningkatkan insentif dengan memberikan insentif untuk memotivasi karyawan. Insentif merupakan nilai plus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berdasarkan kinerja setiap karyawan. Pegawai tersebut akan diberikan insentif untuk meningkatkan motivasi kerja, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Perusahaan telah memperkenalkan program insentif terhadap bagian dari program kompensasi yang diterapkan kepada karyawan untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan sebagai imbalan atas jasanya, sehingga dengan adanya insentif yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

Insentif, baik moneter atau non-moneter, harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh bisnis untuk mencegah ketidakpuasan karyawan dan mempromosikan kinerja yang lebih baik. Karena insentif adalah komponen dari hubungan yang dimiliki organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusianya (karyawannya), para pemimpin bisnis harus berhati-hati dalam menawarkan insentif yang sesuai untuk menumbuhkan rasa nilai dalam tenaga kerja mereka untuk kemampuan dan output mereka. Insentif juga dapat meningkatkan moral di antara anggota staf, memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Motivasi

Sebagai dorongan, inspirasi, atau alasan di balik tindakan seseorang, "motif" adalah akar kata dari kata "motivasi". Perusahaan biasanya mencari pekerja yang "kompeten dan mampu", tetapi mereka juga menghargai etos kerja keras dan keinginan untuk menghasilkan hasil kerja sebaik mungkin. Berbagai definisi motivasi yang diusulkan oleh para profesional yaitu :

1. Dalam Notoatmodjo (2009: 115), Stooner menyatakan bahwa "mendefinisikan motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang."
2. Sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2010: 95), "Motivasi adalah percikan yang menyulut pekerjaan seseorang, mendorong kolaborasi, efisiensi, dan integrasi semua upaya untuk mencapai pemenuhan."
3. Terry G dalam Notoatmodjo (2009: 114) menyatakan bahwa "pengertian motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)."
4. Menurut Gray et al. dalam Winardi (2011: 2), "... Motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan antusiasme dan ketekunan dalam hal melakukan kegiatan tertentu."
5. Sesuai dengan Rivai dan segalanya (2010: 837) "Motivasi seseorang adalah kombinasi dari sikap dan nilai-nilai yang mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka."
6. "Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan (misalnya, lapar, haus, persetujuan sosial)" catat Cascio dalam Hasibuan (2010: 95). (Dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya—seperti kebutuhan akan kelaparan, kehausan, dan masyarakat—adalah apa yang mendorong mereka."

Menurut Hasibuan (2010: 99), ada beberapa jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Positive Incentive) Manajer meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Orang pada umumnya suka menerima hal-hal yang baik, sehingga memiliki motivasi positif ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Motivasi negatif (insentif negatif) : Manajer meningkatkan motivasi pegawai dengan menghukum mereka karena pekerjaan yang buruk (kinerja rendah). Motivasi negatif meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena karyawan takut akan hukuman. Namun hal ini dapat menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang.

Insentif

Memotivasi pekerja untuk tampil di tingkat tertinggi adalah tujuan insentif, yang merupakan instrumen keuangan yang melampaui gaji atau upah tetap. Tujuan menawarkan insentif adalah untuk mengurus kebutuhan karyawan dan keluarga mereka. Insentif biasanya merupakan rencana pembayaran upah yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan standar kinerja karyawan yang berbeda atau kelangsungan hidup bisnis. Ketika pekerja melampaui tolok ukur yang ditetapkan, insentif dapat dibuat sebagai imbalan yang sesuai. Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Untuk memahami insentif secara lebih jelas, di bawah ini akan dijelaskan beberapa ahli manajemen mengenai pengertian insentif berdasarkan definisi di atas.

Insentif, menurut Ranupandojo dan Husnan (1984: 1), adalah upah yang menawarkan berbagai imbalan tergantung pada berbagai tingkat kinerja. Insentif yang berbeda dapat diberikan kepada dua individu dalam posisi yang sama berdasarkan seberapa baik kinerja mereka. Salah satu bentuk bantuan moneter yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas kinerja dan layanan perusahaan mereka adalah melalui insentif. Insentif adalah sejumlah uang yang ditambahkan majikan ke gaji pokok karyawan.

Nizemito (1996: 165) mendefinisikan insentif sebagai uang tambahan yang diberikan kepada pekerja yang berkinerja baik dalam kisaran yang telah ditentukan.

Pangabeian (2002: 93) mendefinisikan insentif sebagai imbalan yang membangun hubungan antara produktivitas dan gaji. Insentif berbasis uang adalah hadiah yang ditawarkan kepada individu yang melampaui tolok ukur yang telah ditentukan.

Dari pendapat para ahli tersebut, Insentif dapat diartikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh pimpinan suatu organisasi bisnis kepada pegawainya agar dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berkinerja baik untuk memperoleh target perusahaan, dapat kita simpulkan bahwa itu adalah imbalan yang diberikan baik berwujud maupun tidak berwujud. Dengan kata lain, insentif adalah pemberian dana di luar gaji sebagai pengakuan atas prestasi kerja dan kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan.

Wangso dan Harsono (2012) berpendapat bahwa tujuan dari pemberian insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif memastikan upaya menuju pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, tujuan penciptaan insentif dapat dibagi menjadi dua kelompok:

a. Sebuah bisnis

Bisnis memberikan insentif, terutama untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan produksi, dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan membuat mereka merasa seolah-olah mereka bekerja.

1. Lebih keras dan lebih cepat.
2. Lakukan upaya yang lebih fokus.
3. Gunakan lebih banyak orisinalitas dalam pekerjaan Anda.

b. Bagi Karyawan

Dengan memberikan insentif, karyawan memperoleh manfaat dari standar produktivitas yang dapat diukur secara kuantitatif. Kriteria produktivitas di atas dapat dijadikan dasar pemberian imbalan yang diukur dalam bentuk uang, dan untuk menerima uang lebih banyak, karyawan harus lebih aktif.

Kinerja

Kinerja, menurut Moeheriono (2012: 95), adalah tingkat kinerja dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk memenuhi visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi sebagaimana tercantum dalam rencana strategis.

Sementara itu, kinerja adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan sebagian atau seluruh tindakan dan aktivitas organisasi dari waktu ke waktu, menurut Rivai (2013: 604). Kinerja didasarkan pada sejumlah faktor, termasuk perkiraan biaya historis berdasarkan efisiensi, penatalayanan, akuntabilitas, dan lainnya.

Deskripsi kinerja mencakup tiga elemen penting: tujuan, ukuran, dan evaluasi. Menetapkan tujuan untuk setiap unit organisasi merupakan strategi peningkatan kinerja. Tujuan ini menetapkan arah dan mempengaruhi bagaimana organisasi mengharapkan perilaku kerja dari setiap anggota staf.

Standar kerja dalam suatu organisasi dapat berubah berdasarkan kebijakan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan dari berbagai perspektif. Sutrisno (2016: 9) mengutip Prawirosento yang mengatakan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi kinerja:

1. Efisiensi dan Efektivitas

Dalam kinerja organisasi, ukuran baik atau buruknya kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan, dan efisien jika penggerakannya cukup untuk mencapai tujuan, terlepas dari efektif atau tidaknya.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab diberikan dengan benar, mencegah duplikasi tugas, dalam organisasi yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan menyadari hak dan kewajiban mereka. Kinerja karyawan akan meningkat dalam suatu organisasi di mana semua orang mengetahui peran dan tanggung jawabnya.

3. Disiplin

Secara umum disiplin mengacu pada sikap hormat atau sikap pekerja terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin melibatkan kepatuhan dan menghormati kesepakatan yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas yang berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan suatu organisasi.

METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memanfaatkan pencarian perpustakaan. Menganalisis perbedaan antara teori saat ini dan teori sebelumnya yang ditemukan dalam literatur penelitian adalah tujuannya. Referensi yang digunakan berasal dari temuan penelitian atau penelitian yang dipublikasikan dalam publikasi ilmiah. Mendeley dan Google Scholar adalah mesin pencari literasi data elektronik dari mana semua artikel bersumber (Kanzari et al., 2022). Literatur tentang dampak menawarkan insentif untuk memotivasi karyawan dan kinerja mereka ditinjau dalam artikel ini. Karena penelitian ini bersifat eksplorasi, maka dilakukan secara kualitatif. Ini berfungsi sebagai dasar untuk pembuatan hipotesis yang digunakan untuk kontras dengan temuan dan investigasi sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian yang dilakukan oleh Chairil Anwar (Anwar, 2021) Pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tacindo Central Percasa Sidoarjo. Pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara variabel-variabel lain dalam penelitian ini, pemberian insentif merupakan variabel yang paling kuat.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Aracelli Evalia dkk (Evalia et al., 2022) Kesimpulan berikut diambil dari temuan pengujian hipotesis mengenai dampak insentif perjalanan terhadap motivasi dan kinerja agen asuransi: 1) Di Kantor Penjualan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Solo, kinerja agen dipengaruhi secara positif oleh insentif pariwisata, meskipun tidak signifikan. 2) Motivasi kerja PT meningkat secara signifikan dengan insentif perjalanan.

Kantor Penjualan AXA Financial India Cabang Solo; 3) Kinerja agen PT secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja mereka. AXA Financial Indonesia Cabang Solo; 4) Dengan nilai VAF 0,78, motivasi kerja berfungsi sebagai mediator parsial antara kinerja agen dan insentif perjalanan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nining Sumbangsih dan Malta Nelisa (Sumbangsih & Malta, 2013) menunjukkan hasil penelitian pada Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang yaitu. Pertama, insentif yang diberikan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada pustakawan pada umumnya adalah insentif finansial. Hadiah ini datang dalam bentuk THR, dana sembako, dana sosial, dana transportasi, dan hal-hal lainnya. Kecuali dalam kasus di mana individu yang memegang posisi tertentu diberi kompensasi berbeda, insentif didistribusikan secara merata terlepas dari kinerja kerja atau komponen modal. Kedua, administrasi Perpustakaan Universitas Hatta Padang memastikan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja menuju tujuan perpustakaan. Hadiah ini datang dalam bentuk THR, dana makanan, dana sosial, transportasi. Insentif kerja yang ditawarkan dimaksudkan untuk: (a) meningkatkan produktivitas karyawan dan pustakawan; (b) mempertahankan stabilitas kinerja staf dan pustakawan; (c) memperkuat disiplin staf dan pustakawan; (d) membina hubungan positif di antara pustakawan dan lingkungan kerja yang positif; dan (e) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan dan pustakawan; (f) meningkatkan rasa akuntabilitas staf dan pustakawan atas pekerjaan mereka; Ketiga, pemberian insentif kepada pustakawan tidak berpengaruh pada seberapa termotivasi mereka untuk melakukan pekerjaannya di Universitas Hatta Padang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa insentif diberikan secara adil dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan kinerja atau keadilan kerja, seperti senioritas, pengalaman / masa kerja, senioritas, pendidikan, keterampilan, beban kerja, rekam jejak, dll.

Studi lain oleh Dian Maharani R et al. menemukan bahwa meskipun secara keseluruhan program insentif Kantor Pos Regional X Makassar kurang baik, namun sudah baik dalam hal pemberian insentif. Masih ada pekerja yang produktivitasnya tidak selalu dalam kondisi terbaik. Menjelaskan besarnya korelasi atau relationship value (R) sebesar 0,888 berdasarkan temuan analisis data statistik model ringkasan. Nilai R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,789 menunjukkan seberapa besar variabel independen, atau insentif (X), mempengaruhi variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Ini berarti 78,9% pengaruh insentif atau variabel independen (X), menunjukkan bahwa variabel tersebut terkait dengan kinerja karyawan Kantor Pos Wilayah X Makassar (Y).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Betniar Purba (Purba, 2019) menunjukkan hasil analisis data sebagai berikut:

1. $Y = 515,462 + 0,033X$ adalah persamaan regresi linier sederhana. Hal ini menandakan bahwa kinerja PT. Istana Deli Kencana Medan dipengaruhi secara positif oleh insentif yang ditawarkan. Nilai koefisien regresi, yang ditunjukkan sebagai positif, menunjukkan hal ini.
2. Koefisien korelasi (R) di PT. Istana Deli Kencana Medan adalah 0,693, menunjukkan hubungan yang kuat dan afirmatif antara kinerja karyawan dan pemberian insentif. Koefisien determinan (R^2) memiliki nilai 0,481. Artinya, 48,1% dari kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan pemberian insentif, dan sisanya 51,9% dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain.
3. Berdasarkan hasil uji z, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai z yang dihitung sebesar 7,574 diperoleh pada taraf signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikan } () = 0,05$. Dengan kata lain, kinerja karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan sangat dipengaruhi oleh pemberian insentif.
4. Mayoritas karyawan mekanik belum mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh karena insentif perusahaan tidak memenuhi harapan karyawan, menunjukkan bahwa kinerja PT. Istana Deli Kencana Medan masih belum dalam kondisi terbaik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kesuma Sihombing dan Nuraisyah Fitriani (Sihombing et al., 2015) berdasarkan hasil penelitiannya tentang Hubungan Insentif/Premi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan melalui sampel 45 orang pegawai diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara insentif pegawai dengan motivasi kerja sebesar 0,569. Angka ini masuk dalam kategori "cukup kuat" (kisaran 0,40

hingga 0,599). Artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara insentif dengan motivasi kerja pegawai.

Mayoritas karyawan mekanik belum mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh karena insentif perusahaan tidak memenuhi harapan karyawan, menunjukkan bahwa kinerja PT. Istana Deli Kencana Medan masih belum dalam kondisi terbaik. Temuan studi Elizabeth Amelia dan M. Yusuf S. Barusman (Barusman & Amelia, 2021) menunjukkan bahwa insentif, seperti gaji, tunjangan, dan gaji, berdampak pada motivasi pekerja. Menawarkan insentif kepada anggota staf adalah cara penting untuk menginspirasi mereka di tempat kerja. Karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih keras jika insentif yang benar ditawarkan.

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ahmad Denis Hidayatullah dkk (Hidayatullah et al., 2023) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada UD. Berkat usaha Randusari Kota Pasuruan. Dan pada penelitian ini diperoleh hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai mean keseluruhan variabel motivasi sebesar 4,21 termasuk dalam kategori "sangat baik". Selain itu, dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata berada pada kategori "sangat baik" yaitu "4,23". Pada variabel produktivitas, nilai rata-rata pada kategori "sangat baik" diperoleh sebesar 4,42.

Kemudian dalam penelitian Merisa Oktaria dan Rinto Alexandro (Oktaria et al., 2020) menunjukkan hasil terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan kinerja. $Y = 7,622 + 0,772X$, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,715, merupakan hasil analisis regresi linier dasar. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, variabel independen, memiliki pengaruh 71,5% terhadap kinerja karyawan, variabel dependen. Menurut hasil uji t-value, nilai yang dihitung adalah $6,714 > t_{tabel} 2,101$, menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh insentif. Karena nilai yang dihitung sebesar $6,714 > t_{tabel} 2,101$, H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa insentif tersebut mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan Dealer Hooda Utama Putra di Pangkalan Bun.

Dalam penelitian lain yang dilakukan Ika Sulistiani dan Syahrinullah (Sulistiani & Syahrinullah, 2023) menghasilkan kesimpulan penelitian yaitu, Dengan menawarkan insentif dalam bentuk bonus dan tunjangan di atas dan di luar gaji pokok untuk memotivasi staf agar lebih berusaha, berkinerja lebih baik, dan menunjukkan bahwa tujuan perusahaan terpenuhi, PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) mendapat manfaat dari pemberian insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil dan pembahasan di atas adalah pemberian motivasi berupa insentif memberikan dampak atau pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pekerja yang melaksanakan tugas mereka dengan cara yang memuaskan majikan mereka memiliki hak atas insentif yang sesuai. Tujuannya adalah agar pekerja dapat terus meningkatkan kinerja mereka agar memenuhi syarat untuk mendapatkan bonus dan insentif lain yang sesuai.

Saran penulis adalah agar bisnis memberikan hak pekerja mereka berdasarkan hasil pekerjaan mereka daripada mengambil uang dari insentif yang seharusnya diberikan. Bagi karyawan bekerjalah dengan menunjukkan kinerja yang baik, agar pimpinan perusahaan dapat menilai secara objektif terkait pemberian insentif terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30–35.
- Barusman, M., & Amelia, E. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden*

Intan Bandar Lampung. 3-4.

- Evalia, A., Wardana, M. A., & Sudarmawan, I. W. E. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Perjalanan Wisata terhadap Motivasi dan Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(3), 362-371. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.51345>
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di kantor pos regional x makassar. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17-31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 47-59. <https://doi.org/10.54367/jmb.v19i1.465>
- Puri, E. T. P., & Lisiantara, G. A. (2023). Mufakat Mufakat. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91-107.
- Sihombing, I. K., Fitriani, N., Studi, P., Bisnis, A., Pemberian, P., Produksi, D., & Operasi, D. (2015). *Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero). 04*, 8-16.
- Studi Pendidikan Ekonomi, 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.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan The Influence of Providing Incentives and Work Motivation on Increasing Work Productivity at the J & T Sampit Expedition Company. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 207-218.
- Sumbangsih, N., & Malta, N. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 2(1), 178-185.