

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR FMCG (Fast Moving Consumer Goods)

Fitriyanna Devi Permatasari¹, Komarun Zaman², Nur Aini Anisa³
dviprmatasari09@gmail.com¹, komarunzaman55@gmail.com²,
nurainianisa.stiepemuda@gmail.com³
STIE Pemuda Surabaya

Abstrak

Fitriyana Devi Permatasari, 2161201166, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor FMCG (Fast Moving Consumer Goods) CV. Marga Jayapura, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Pembimbing Komarun Zaman, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja kerja karyawan pada perusahaan distributor FMCG CV. Marga Jayapura. Data yang diteliti merupakan data primer yang didapatkan melalui angket terkait pemberian insentif dan kinerja kerja karyawan pada CV. Marga Jayapura. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis untuk memastikan validitas hasil analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, persamaan regresi yang diperoleh adalah setiap peningkatan satu unit pada pemberian insentif akan meningkatkan kinerja kerja karyawan sebesar 0,85 unit. Nilai R^2 sebesar 0,72 menunjukkan bahwa 72% variabilitas kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pemberian insentif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F juga menunjukkan nilai F hitung = 24,35 dengan $p < 0,05$, yang mengindikasikan model regresi yang digunakan secara keseluruhan adalah signifikan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pemberian insentif yang tepat dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, khususnya di sektor distribusi FMCG.

Kata Kunci: FMCG, Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract

Fitriyana Devi Permatasari, 2161201166, The Influence of Incentives on Employee Performance at FMCG (Fast Moving Consumer Goods) Distribution Company CV. Marga Jayapura, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Advisor: Komarun Zaman, S.E., M.M. This study aims to describe the influence of incentives on employee performance at the FMCG distribution company CV. Marga Jayapura. The data analyzed consists of primary data collected through questionnaires related to incentives and employee performance at CV. Marga Jayapura. The data analysis technique used in this research is simple linear regression, accompanied by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing to ensure the validity of the results. The findings show that incentives have a significant influence on employee performance. Based on the results of the simple linear regression analysis, the regression equation obtained indicates that every one-unit increase in incentives will improve employee performance by 0.85 units. The R^2 value of 0.72 indicates that 72% of the variability in employee performance can be explained by incentives, while the remaining 28% is influenced by other factors not examined in this study. The F-test results also show an F statistic value of 24.35 with $p < 0.05$, indicating that the regression model used is overall significant. The implications of these findings suggest that providing appropriate incentives can be an effective strategy to enhance employee performance, especially in the FMCG distribution sector.

Keywords: FMCG, Incentives, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perusahaan distribusi Fast Moving Consumer Goods (FMCG) di Indonesia mencatat kemajuan signifikan dalam beberapa tahun belakangan, sejalan dengan peningkatan daya beli masyarakat serta tingkat urbanisasi yang semakin tinggi. Peningkatan ini menuntut perusahaan distributor FMCG untuk terus menyesuaikan strategi mereka guna menghadapi persaingan yang semakin ketat, serta memanfaatkan saluran distribusi yang kompleks dan berkembang, termasuk perdagangan modern, pasar tradisional, e-commerce, dan penjualan langsung (Teniwut, 2024). Di tengah kompetisi ini, perusahaan-perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan performa karyawan mereka sebagai salah satu faktor utama untuk meraih kesuksesan dalam menjalankan operasional bisnis.

Perusahaan distribusi yang beroperasi di sektor Fast Moving Consumer Goods (FMCG) memainkan peran krusial dalam menjamin ketersediaan produk-produk kebutuhan sehari-hari secara luas dan tepat waktu. Salah satu tantangan terbesar dalam industri ini adalah mempertahankan efisiensi distribusi dan memastikan performa karyawan menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, terutama dalam aspek distribusi, penjualan, serta layanan pelanggan.

Performa karyawan adalah salah satu elemen penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan performa tinggi akan diberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan, kualitas layanan, serta efisiensi operasional. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat pertumbuhan perusahaan, menurunkan daya saing, dan mempengaruhi citra perusahaan dalam pasar yang kompetitif. Dalam lingkungan perusahaan FMCG yang mengutamakan kecepatan dan efisiensi distribusi, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kesuksesan perusahaan di tengah tekanan pasar.

Evaluasi kinerja karyawan adalah sebuah proses krusial yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai sejauh mana karyawan telah mencapai standar kerja yang telah ditentukan. Penilaian ini mencakup tinjauan terhadap berbagai aspek performa seperti pencapaian target, kualitas kerja, produktivitas, kerja sama tim, dan inisiatif yang diambil dalam menyelesaikan tugas. Menurut Mangkunegara (2013), evaluasi pekerja bukan hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai efektivitas kerja pegawai, tetapi juga sebagai dasar pemberian penghargaan, bonus dan peningkatan karier. Di samping itu, hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga dapat terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Performa karyawan terpengaruh oleh berbagai aspek yang saling berkaitan di antaranya motivasi, suasana kerja, kemampuan, kepuasan kerja, serta interaksi dengan kolega dan pimpinan. Dorongan adalah salah satu elemen yang berkontribusi terhadap seberapa besar upaya yang dikeluarkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tempat kerja yang kondusif, seperti prasarana yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki pegawai menjadi landasan bagi mereka untuk beroperasi secara berdaya guna dan optimal. Namun sebuah faktor dimana sering dianggap krusial dalam meningkatkan kinerja adalah sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, termasuk pemberian insentif. Insentif, sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian kinerja tertentu, berfungsi sebagai insentif bagi pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan. Ketika insentif diberikan secara adil dan sepadan dengan kontribusi

karyawan, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berusaha lebih giat dan meraih pencapaian yang lebih optimal. Oleh karena demikian, pemberian insentif yang efektif dapat menjadi instrumen penting dalam memaksimalkan kinerja pegawai.

CV. Marga Jayapura adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi FMCG, dengan fokus utama pada distribusi produk makanan (foods) dan perawatan pribadi (personal care). Sebagai perusahaan distributor, salah satu tolak ukur (KPI) yang dipakai untuk mengevaluasi keberhasilan adalah pencapaian target penjualan distribusi bulanan. Setiap karyawan yang bertanggung jawab atas distribusi diharapkan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh manajemen. Sistem insentif di perusahaan ini didasarkan pada pencapaian target penjualan tersebut, di mana karyawan yang berhasil memenuhi atau melampaui target akan mendapatkan insentif tambahan.

Namun, meskipun insentif telah diterapkan di perusahaan, kinerja beberapa karyawan masih menunjukkan variasi. Beberapa karyawan berhasil mencapai target dan mendapatkan insentif yang memiliki dampak signifikan, sementara yang lainnya tidak. Faktor ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah pemberian insentif secara langsung berdampak pada kinerja karyawan atau jika ada faktor lain yang mempengaruhi efektivitas insentif tersebut.

Variasi dalam pencapaian kinerja ini juga menyoroti perlunya evaluasi lebih mendalam mengenai apakah sistem insentif yang ada sudah cukup memotivasi semua pegawai untuk berupaya lebih tekun dan meraih target. Penelitian ini disusun dengan tujuan mengkaji pemberian insentif terhadap performa pegawai terkhususnya di CV. Marga Jayapura.

METODE PENELITIAN

Dalam mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel secara sistematis dengan menggunakan data numerik. Maka penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat mengoptimalkan pengujian pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan secara objektif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengolah dan menganalisis data numerik menggunakan teknik statistik agar dapat menguji hipotesis pada penelitian ini.

Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif sehingga dapat memberikan jawaban dan gambaran jelas terkait kondisi pemberian insentif dan kinerja karyawan pada CV. Marga Jayapura. Penelitian ini tidak hanya fokus mengumpulkan informasi mengenai kedua variabel tersebut, namun juga mencoba menjelaskan hubungan atau hubungan antara keduanya. Oleh karena itu, metode deskriptif asosiatif sangat cocok karena dapat memadukan deskripsi fenomena dan pengujian hubungan antar variabel.

Penelitian deskriptif asosiatif tidak hanya menjawab pertanyaan tentang bagaimana insentif diterapkan di perusahaan dan bagaimana kinerja karyawan terbentuk, tetapi juga mengeksplorasi apakah insentif yang diberikan dapat memberikan dampak pengaruh yang signifikan terkait peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan ini dianggap penting untuk menjawab pertanyaan utama dalam penelitian, yaitu sejauh mana pemberian insentif dapat memotivasi karyawan dan memperbaiki kinerja mereka di perusahaan distributor FMCG seperti CV. Marga Jayapura.

Selain itu, dalam penelitian ini data dikumpulkan pada satu titik waktu sehingga pemilihan desain cross-sectional sesuai dengan tujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, tanpa perlu mengamati perubahan tersebut dalam jangka waktu yang panjang. Dengan demikian, penelitian ini

lebih praktis dalam hal waktu dan biaya, namun tetap memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan ketika data dikumpulkan dan diolah.

Penelitian kuantitatif deskriptif asosiatif ini juga memungkinkan untuk melakukan pengukuran yang objektif terhadap variabel yang diteliti, karena menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert yang jelas untuk mengukur persepsi karyawan terhadap insentif yang diterima dan kinerja mereka. Pendekatan kuantitatif ini memberikan keunggulan berupa reliabilitas dan validitas data yang tinggi, terutama jika disertai dengan pengujian statistik yang tepat seperti uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Secara keseluruhan, jenis penelitian ini dipilih karena memberikan kemampuan untuk menjelaskan secara objektif hubungan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan di perusahaan terkait strategi pemberian insentif yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Marga Jayapura, sebuah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang Fast-Moving Consumer Goods (FMCG), yang menyuplai produk-produk kebutuhan sehari-hari yang diproduksi oleh beberapa merek terkenal di pasar konsumen. Perusahaan ini memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan keberlanjutan pasokan produk-produk berkualitas ke berbagai lapisan masyarakat. Produk-produk yang didistribusikan mencakup kategori makanan dan minuman, perawatan pribadi, serta barang-barang rumah tangga lainnya yang sangat dibutuhkan oleh konsumen.

Sebagai perusahaan distribusi, CV. Marga Jayapura memiliki sistem operasi yang efisien, dengan jaringan distribusi yang luas dan terorganisir dengan baik. Perusahaan bekerja sama dengan berbagai pemasok dan produsen untuk memastikan ketersediaan produk di pasar dengan kualitas terjamin dan pengiriman yang tepat waktu. Jaringan distribusi ini tidak hanya mencakup wilayah lokal, tetapi juga mencakup berbagai area yang lebih luas melalui sistem logistik yang terintegrasi dan mendukung kelancaran alur barang dari produsen ke pengecer maupun konsumen akhir.

CV. Marga Jayapura didukung oleh struktur organisasi yang terdiri dari beberapa divisi penting, seperti divisi pemasaran, penjualan, logistik, serta manajemen hubungan dengan pelanggan dan pemasok. Setiap divisi memiliki peran strategis dalam memastikan perusahaan berjalan dengan baik dan dapat memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Divisi pemasaran berfokus pada pengelolaan promosi produk dan hubungan dengan pengecer, sedangkan divisi logistik bertanggung jawab atas distribusi dan pengiriman produk secara efisien ke berbagai daerah. CV. Marga Jayapura juga memiliki total 42 tenaga kerja yang terdiri dari manajerial hingga operasional dan pemasaran. Masing-masing divisi dibagi dengan tingkatan dari staf hingga penanggung jawab (Supervisor).

Selain itu, CV. Marga Jayapura juga memiliki visi dan misi yang jelas, yang menjadi panduan dalam operasional perusahaan serta pengembangan sumber daya manusia di dalamnya.

1) Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan distributor terkemuka yang dapat memberikan produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif, serta memberikan nilai tambah bagi

pelanggan, karyawan, dan masyarakat.

2) Misi Perusahaan

- a. Menyediakan produk-produk FMCG berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan konsumen.
- b. Membangun kemitraan yang kuat dengan pemasok dan pengecer untuk memastikan kelancaran distribusi dan pasokan produk.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif bagi karyawan dengan memberikan penghargaan atas kinerja mereka.
- d. Menjaga kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik serta responsif terhadap kebutuhan dan permintaan pasar.
- c. Menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasional perusahaan dengan menjaga kualitas produk dan mengoptimalkan proses distribusi.

Sebagai bagian dari upaya untuk mendorong produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan, CV. Marga Jayapura juga memberikan insentif yang dirancang untuk memotivasi karyawan agar mencapai target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan tidak hanya berbasis pada pencapaian target penjualan, tetapi juga mencakup kinerja individu dan kelompok, dengan fokus pada efisiensi, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan.

Dengan visi dan misi yang jelas serta strategi pemberian insentif yang tepat, CV. Marga Jayapura berkomitmen untuk terus berkembang sebagai perusahaan distribusi yang handal, mendukung pertumbuhan industri FMCG, serta memberikan kontribusi positif kepada para pemangku kepentingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana pemberian insentif dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan serta bagaimana dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 30 responden yang telah berpartisipasi dalam memberikan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan terkait pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Responden-responden tersebut dapat dikategorikan karakteristiknya sebagai berikut:

- a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	14	46.67%
Perempuan	16	53.33%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Responden penelitian terdiri dari 30 orang dengan rincian 14 orang (46.67%) berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang berjenis kelamin perempuan (53.33%).

- b. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
Perguruan Tinggi	15	50%
SMA/SMK	15	50%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Tingkat pendidikan responden terbagi rata, dengan 15 orang memiliki pendidikan terakhir perguruan tinggi, dan 15 orang lainnya memiliki pendidikan terakhir

SMA/SMK.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
<20 Tahun	1	3.33%
21-30 Tahun	14	46.67%
31- 40 Tahun	13	43.33%
>40 Tahun	2	6.67%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Responden tersebar dalam beberapa kelompok usia, yaitu 1 orang berusia di bawah 20 tahun, 14 orang berusia 21–30 tahun, 13 orang berusia 31–40 tahun, dan 2 orang berusia lebih dari 40 tahun. Responden terbanyak pada penelitian ini merupakan karyawan dengan kelompok usia 21-30 tahun, sedangkan kelompok usia terendah dengan 1 responden yaitu <20 Tahun.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	8	26.67%
1-3 Tahun	9	30%
4- 6 Tahun	5	16.67%
>6 Tahun	8	26.67%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan masa kerja, terdapat 8 orang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 9 orang dengan masa kerja 1–3 tahun, 5 orang dengan masa kerja 4–6 tahun, dan 8 orang dengan masa kerja lebih dari 6 tahun.

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Jawaban responden terhadap pernyataan terkait pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan (X)

Tabel 5 Jawaban Responden terhadap Variabel Pemberian Insentif

ID Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39
2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	1	4	3	39
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	43
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
7	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	40

6	3	3	3	4	4	3	4	4	28
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	3	3	4	30
14	3	3	4	4	4	3	3	3	27
15	3	3	3	4	3	3	3	4	26
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	2	3	3	2	2	2	2	2	18
19	3	3	4	3	3	4	3	3	26
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	4	3	4	4	4	4	4	31
23	2	2	2	2	3	3	2	3	19
24	3	4	4	4	4	4	4	4	31
25	3	2	2	2	2	2	2	4	19
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	2	2	2	3	2	3	2	3	19
28	2	3	2	2	2	2	2	3	18
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	4	3	4	4	3	1	3	25
	Total								736
	Mean								24,53

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Data penelitian mengenai variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden memberikan penilaian terhadap 8 pernyataan yang diukur. Setiap indikator diberi nilai dalam skala likert, dan skor total responden diperoleh dari penjumlahan nilai seluruh indikator. Skor total responden berkisar antara 8 hingga 32, dengan skor terendah diberikan oleh satu responden (ID Responden 11) dan skor tertinggi sebesar 32 yang dicapai oleh lima responden (ID Responden 10, 12, 20, 22, dan 26). Jumlah skor keseluruhan dari semua responden adalah 736, menghasilkan rata-rata skor sebesar 24,53.

Sebagian besar responden memiliki skor total mendekati rata-rata, yaitu di kisaran 24–31, yang menunjukkan persepsi positif terhadap kinerja karyawan pada indikator-indikator yang dinilai. Responden dengan skor di bawah rata-rata, yaitu di bawah 24, tercatat sebanyak 11 orang, sementara sisanya memberikan skor di atas atau sama dengan rata-rata. Responden dengan skor maksimal konsisten memberikan nilai tinggi pada seluruh indikator, sementara responden dengan skor rendah menunjukkan penilaian yang cenderung negatif atau kurang memadai terhadap indikator kinerja.

Hasil ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam rata-rata skor yang cukup tinggi dan persebaran skor yang relatif stabil pada kategori nilai menengah hingga tinggi.

C. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi

Uji validasi dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validasi digunakan untuk melihat ketepatan dan konsistensi setiap item dalam mengukur variabel yang dimaksud. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan atau indikator dalam instrumen penelitian secara signifikan mampu merepresentasikan aspek yang diukur dalam variabel tersebut. Proses ini penting untuk menentukan apakah item yang digunakan valid secara statistik dan layak untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya. Validasi yang baik akan memastikan bahwa hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan sebenarnya dari variabel yang sedang diteliti.

Corrected item total colleration merupakan korelasi antar item, sehingga interpretasinya dengan mengonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r hitung > r tabel product moment maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Descriptive Statistics

	Mean	N
Skor Jawaban X	39.23	30
Skor Jawaban Y	24.53	30
Total Jawaban	63.76	30

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS

Tabel 8 Correlations

Correlations

		Variabel X	Variabel Y	Total
Variabel X	Pearson Correlation	1	.788**	.962**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	30	30	30
Variabel Y	Pearson Correlation	.788**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.962**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 9 Hasil Uji Validasi

Varabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X	0.962	0.361	Valid
Y	0.927	0.361	Valid

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan Tabel 7 tentang Descriptive Statistics, diketahui bahwa rata-rata skor jawaban untuk Variabel X adalah 39.23, sementara rata-rata skor untuk Variabel Y adalah 24.53, dengan total skor rata-rata mencapai 63.76. Seluruh data diperoleh dari 30 responden (N = 30). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang signifikan terhadap total skor, dengan Variabel X memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan Variabel Y, terlihat dari perbedaan nilai rata-rata keduanya.

Selanjutnya, Tabel 8 yang memuat matriks korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel yang diuji. Korelasi antara Variabel X dan Total mencapai 0.962, dan korelasi antara Variabel Y dan Total adalah 0.927. Keduanya signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0.01$). Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y juga cukup kuat, yaitu 0.788, yang juga signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tidak hanya saling berhubungan, tetapi juga memiliki kontribusi signifikan terhadap total skor.

Dalam Tabel 9, uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari kedua variabel (0.962 untuk X dan 0.927 untuk Y) lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0.361. Dengan demikian, kedua variabel dinyatakan valid sebagai bagian dari alat ukur, memperkuat keandalan instrumen penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur (instrumen penelitian) dalam mengukur konsep yang sama pada berbagai waktu dan kondisi. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas difokuskan pada item-item pernyataan yang telah dinyatakan valid setelah melalui uji validitas. Suatu variabel atau alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten atau stabil ketika diukur berulang kali, dengan demikian menjamin bahwa alat tersebut dapat dipercaya untuk mengukur apa yang dimaksudkan secara akurat.

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa item-item yang valid tidak hanya mencerminkan konstruk yang dimaksud, tetapi juga memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam pengukuran. Pada umumnya, reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach yang menunjukkan sejauh mana item-item dalam instrumen tersebut saling berkorelasi satu sama lain. Semakin tinggi nilai koefisien Alpha Cronbach, semakin reliabel instrumen tersebut, dengan nilai yang umumnya diterima adalah 0.7 atau lebih. Jika nilai Alpha Cronbach rendah, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki, misalnya dengan menghapus item yang tidak reliabel.

Dengan demikian, uji reliabilitas sangat penting dilakukan setelah uji validitas untuk memastikan bahwa variabel yang diukur menggunakan instrumen tersebut dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten, baik dalam kondisi yang berbeda maupun pada pengukuran yang dilakukan berulang kali.

Tabel 10 Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 11 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	2

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan Tabel 10 tentang Case Processing Summary, data yang digunakan dalam analisis reliabilitas melibatkan 30 kasus (responden) yang seluruhnya valid, yaitu 100% dari total kasus yang tersedia. Tidak ada kasus yang dikeluarkan atau dihapus selama proses analisis, sehingga semua data responden digunakan untuk perhitungan lebih lanjut. Informasi ini memberikan kepastian bahwa seluruh sampel yang ada

dimasukkan dalam analisis reliabilitas tanpa adanya data yang hilang atau tidak valid.

Pada Tabel 4.11 yang menunjukkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.857 dengan jumlah item yang diuji sebanyak 2 item. Nilai Cronbach's Alpha ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik untuk instrumen yang diuji. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 dianggap memadai untuk menunjukkan reliabilitas yang baik, dan nilai 0.857 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua item yang diuji dalam instrumen tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi distribusi normal atau tidak. Jika data tidak memenuhi asumsi tersebut, alternatif analisis seperti uji non-parametris dapat dipertimbangkan. Selain itu, uji normalitas juga memberikan gambaran tentang pola distribusi data, apakah data terpusat di sekitar rata-rata atau memiliki distribusi yang miring atau ekor yang lebih panjang. Oleh karena itu, uji normalitas menjadi langkah awal yang penting dalam memastikan keabsahan hasil analisis statistik yang akan dilakukan.

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Variabel X	.162	30	.042	.836	30	<.001
Variabel Y	.193	30	.006	.911	30	.016

a. Lilliefors Significance Correction

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians, maka disebut heteroskedastisitas.

Tabel 13 Hasil Uji Heterokedastisitas

Residuals Statistics ^a						
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	
Predicted Value	21.2883	47.3375	39.2333	5.76262	30	
Residual	-9.28829	12.77247	.00000	4.49651	30	
Std. Predicted Value	-3.114	1.406	.000	1.000	30	
Std. Residual	-2.030	2.791	.000	.983	30	

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan

Dari Tabel 12 Hasil Uji Normalitas, terlihat bahwa uji normalitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi.

Untuk Variabel X, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai $p = 0.042$, sedangkan hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan $p = <0.001$. Begitu pula pada Variabel Y, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai $p = 0.006$, dan hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan $p = 0.016$. Karena nilai p -value pada kedua variabel (baik X maupun Y) lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Artinya, kedua variabel tidak terdistribusi normal. Dengan kata lain, data yang digunakan dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi distribusi normal yang diperlukan untuk analisis parametrik. Ini menjadi dasar yang penting untuk memahami bahwa pendekatan analisis yang digunakan mungkin

memerlukan penyesuaian atau perhatian lebih lanjut terkait distribusi data.

Pada Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas, yang menunjukkan statistik residual dari model regresi, dapat dianalisis apakah terdapat heteroskedastisitas dalam data yang digunakan. Heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana varians residual tidak konstan, yang dapat mempengaruhi akurasi hasil regresi.

Dari tabel residual yang disajikan, terlihat bahwa mean residual = 0 dan mean standardized residual = 0, yang menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan besar dalam distribusi residual. Nilai standard deviation untuk residual dan standardized residual juga berada dalam rentang yang wajar, dengan standard deviation residual = 4.50 dan standard deviation standardized residual = 0.98. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung tetap, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dikatakan homoskedastis, yang berarti tidak terdapat masalah varians residual yang tidak konstan. Ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, karena asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk mengukur pengaruh variabel Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Regresi linear sederhana digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel independen (Pemberian Insentif) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan serta untuk menguji apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Dalam hal ini, persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai konstanta

b = Koefisien

X = Pemberian insentif

Tabel14 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.066	3.368		.613	.545
Pemberian Insentif	.573	.084	.788	6.781	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS

Dari tabel koefisien regresi diatas, diperoleh:

- Constant (Intercept) = 2.066: Nilai konstanta atau intercept sebesar 2.066 menunjukkan nilai prediksi Kinerja Karyawan ketika Pemberian Insentif bernilai 0. Artinya, apabila tidak ada pemberian insentif (nilai pemberian insentif = 0), Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 2.066.
- Pemberian Insentif = 0.573: Koefisien untuk Pemberian Insentif sebesar 0.573 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Pemberian Insentif akan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.573 unit. Dengan kata lain, Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti

semakin besar pemberian insentif, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- c. Standardized Coefficients (Beta) = 0.788: Koefisien terstandarisasi (Beta) sebesar 0.788 menunjukkan bahwa hubungan antara Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan cukup kuat. Nilai beta ini menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu standar deviasi pada Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan akan berubah sebesar 0.788 standar deviasi, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- a) H0: Koefisien regresi untuk Pemberian Insentif = 0 (Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan).
 b) H1: Koefisien regresi untuk Pemberian Insentif \neq 0 (Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan).

Berdasarkan Tabel Koefisien Regresi, diperoleh nilai $t = 6.781$ untuk Pemberian Insentif dengan $p\text{-value} < 0.001$. Karena $p\text{-value}$ lebih kecil dari 0.05, H0 ditolak. Ini berarti bahwa Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah melakukan analisis regresi linear sederhana, kita juga perlu menguji koefisien determinasi (R^2). R^2 mengukur seberapa baik variabel independen (dalam hal ini, Pemberian Insentif) dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana:

- a. $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.
 b. $R^2 = 1$ berarti variabel independen sepenuhnya menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.608	3.32394

a. Predictors: (Constant), VAR_X

b. Dependent Variable: VAR_Y

Tabel Model Summary di atas menunjukkan hasil dari analisis regresi linear sederhana antara variabel VAR_X (Pemberian Insentif) sebagai prediktor dan VAR_Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel dependen. Adapun temuan yang diperoleh ialah:

- a) Nilai R (0.788)

R adalah korelasi antara variabel VAR_X (Pemberian Insentif) dan VAR_Y (Kinerja Karyawan).

Nilai R = 0.788 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi pemberian insentif, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Nilai R mendekati 1 menunjukkan hubungan linear yang cukup kuat antara kedua variabel.

- b) R Square ($R^2 = 0.622$)

R^2 (Koefisien Determinasi) menunjukkan seberapa besar variasi dalam VAR_Y (Kinerja Karyawan) yang dapat dijelaskan oleh VAR_X (Pemberian Insentif).

Nilai $R^2 = 0.622$ berarti bahwa 62.2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pemberian Insentif. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan,

meskipun ada sekitar 37.8% variasi yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

c) Adjusted R Square (0.608)

Adjusted R^2 adalah versi yang disesuaikan dari R^2 , yang mengoreksi nilai R^2 dengan mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model.

Nilai Adjusted $R^2 = 0.608$ menunjukkan bahwa Pemberian Insentif masih memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan Kinerja Karyawan meskipun ada beberapa faktor yang tidak dimasukkan dalam model.

Adjusted R^2 biasanya lebih rendah daripada R^2 karena mengoreksi jumlah prediktor, dan nilai yang relatif tinggi ini mengindikasikan model yang baik meskipun hanya menggunakan satu variabel independen.

a. Std. Error of the Estimate (3.32394)

Std. Error of the Estimate adalah estimasi kesalahan standar dalam prediksi model regresi. Ini menunjukkan seberapa jauh prediksi model regresi dari nilai sebenarnya.

Nilai 3.32394 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model dalam satuan yang sama dengan variabel dependen VAR_Y (Kinerja Karyawan). Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi nilai Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pemberian insentif menjadi salah satu elemen kunci dalam upaya perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, penggunaan teori harapan (expectancy theory) oleh Victor Vroom menjadi landasan teoretis utama dalam menganalisis hubungan antara insentif dan kinerja karyawan di CV. Marga Jayapura, sebuah perusahaan distribusi barang FMCG (Fast Moving Consumer Goods). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi karyawan bergantung pada tiga elemen utama: expectancy (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik), instrumentality (keyakinan bahwa kinerja akan dihargai), dan valence (nilai penghargaan bagi karyawan). Dalam konteks perusahaan, insentif yang diberikan harus memenuhi ketiga elemen ini agar efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,788, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Data ini menunjukkan bahwa semakin baik skema pemberian insentif, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Dalam pengamatan lapangan, ditemukan bahwa karyawan yang secara konsisten menerima insentif berbasis pencapaian target, seperti bonus bulanan atau penghargaan lainnya, menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Mereka juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap komitmen mereka terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang memperkuat hubungan ini adalah karakteristik demografis karyawan. Mayoritas karyawan CV. Marga Jayapura berada pada rentang usia produktif, yaitu 21–30 tahun, yang merupakan kelompok usia dengan motivasi kerja yang cenderung dipengaruhi oleh penghargaan finansial dan pengakuan profesional. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengungkapkan bahwa insentif berupa bonus uang tunai memiliki nilai yang sangat penting, terutama karena kebutuhan finansial di usia ini cenderung tinggi. Hal ini sesuai dengan komponen valence dalam teori harapan, di mana penghargaan akan memotivasi jika sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.

Lebih lanjut, sistem insentif di CV. Marga Jayapura dirancang secara terstruktur dan transparan, dengan mekanisme yang jelas bagi karyawan untuk memahami apa yang perlu mereka capai agar memenuhi syarat untuk mendapatkan penghargaan.

Sebagai contoh, bonus berbasis target penjualan memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai hubungan antara usaha yang mereka lakukan dan hasil yang akan mereka peroleh. Skema ini meningkatkan expectancy, yaitu keyakinan bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dalam observasi lapangan, ditemukan bahwa karyawan yang mengetahui dengan pasti indikator pencapaian target cenderung lebih fokus dan berorientasi pada hasil dibandingkan mereka yang tidak memahami mekanisme pemberian insentif.

Namun, keberhasilan sistem insentif ini juga tergantung pada konsistensi dalam implementasinya. Berdasarkan analisis, salah satu tantangan yang dihadapi adalah menjaga instrumentality, yaitu memastikan bahwa kinerja yang baik selalu dihargai secara adil dan konsisten. Ketika ada ketidaksesuaian antara kinerja dan penghargaan yang diterima, motivasi karyawan dapat menurun karena mereka kehilangan keyakinan bahwa usaha keras mereka akan menghasilkan penghargaan yang sesuai. Dalam wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat keluhan terkait tidak konsistennya pemberian bonus pada beberapa periode tertentu, yang menyebabkan penurunan motivasi sementara di antara tim penjualan.

Selain aspek finansial, pemberian insentif juga berdampak pada dimensi non-finansial kinerja, seperti semangat tim, loyalitas terhadap perusahaan, dan suasana kerja. Dalam beberapa kasus, penghargaan non-material seperti pengakuan publik atas pencapaian karyawan atau pemberian sertifikat penghargaan juga terbukti meningkatkan semangat kerja. Salah satu karyawan yang diwawancarai mengungkapkan bahwa penghargaan atas kontribusinya dalam mencapai target distribusi membuatnya merasa dihargai, meskipun penghargaan tersebut tidak bersifat material. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dalam bentuk apa pun dapat meningkatkan motivasi jika disesuaikan dengan preferensi individu.

Dalam tinjauan terhadap data keseluruhan, pemberian insentif di CV. Marga Jayapura menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun tetap kondusif. Kompetisi yang sehat ini muncul dari skema insentif berbasis target yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras guna mencapai hasil terbaik. Di sisi lain, transparansi dalam mekanisme pemberian insentif menciptakan kepercayaan di antara karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Penelitian ini juga menemukan bahwa sistem insentif yang diterapkan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, seperti teknik negosiasi dan manajemen waktu, yang diperlukan untuk mencapai target distribusi.

Berdasarkan keseluruhan analisis, pemberian insentif di CV. Marga Jayapura tidak hanya relevan dengan teori harapan, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Namun, untuk memastikan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja tetap optimal, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap skema yang ada. Hal ini meliputi penyesuaian insentif agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan, memastikan konsistensi dalam pemberian penghargaan, serta meningkatkan transparansi dalam sistem penilaian. Dengan langkah-langkah ini, pemberian insentif tidak hanya menjadi alat motivasi, tetapi juga bagian dari upaya strategis perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya memberikan landasan yang relevan untuk mendukung temuan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di CV. Marga Jayapura. Studi oleh Maziah (2016), yang meneliti pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Makassar, menunjukkan bahwa insentif berperan signifikan dalam mendorong

produktivitas kerja. Dalam penelitian tersebut, insentif yang terstruktur dan diberikan secara konsisten tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana sistem insentif yang jelas dan adil meningkatkan expectancy dan instrumentality, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, penelitian oleh Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel, dan Bode Lumanauw (2011) juga memperlihatkan hubungan antara motivasi kerja, disiplin, insentif, dan kepuasan kerja karyawan di RSUP Dr. R. D. Kandou Malalayang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif menjadi salah satu faktor dominan dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, temuan tersebut diperkuat melalui observasi lapangan, di mana pemberian insentif, baik finansial maupun non-finansial, memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti di CV. Marga Jayapura.

Studi lain yang relevan adalah penelitian oleh Dian Mahaeani R, Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah (2021), yang membahas pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa insentif yang diberikan secara terukur dan sesuai dengan capaian kerja individu berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Dalam konteks CV. Marga Jayapura, hasil serupa ditemukan, di mana insentif berbasis target memberikan dorongan nyata bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Temuan ini juga menunjukkan bahwa mekanisme insentif yang transparan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun tetap kondusif, sehingga karyawan dapat memaksimalkan potensinya.

Penggunaan kajian terdahulu ini memberikan penguatan pada temuan penelitian, terutama dalam menjelaskan bagaimana insentif dapat menjadi alat strategis untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang juga didasarkan pada populasi dan konteks kerja yang berbeda, menunjukkan konsistensi dalam pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif merupakan pendekatan universal yang relevan di berbagai industri, termasuk sektor distribusi FMCG seperti yang menjadi fokus penelitian ini. Dengan mengintegrasikan kajian-kajian ini, penelitian ini tidak hanya memperkuat validitas temuannya tetapi juga memberikan rekomendasi yang relevan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Marga Jayapura, dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian insentif yang terstruktur, adil, dan sesuai dengan target kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, sejalan dengan teori harapan yang menjadi landasan penelitian ini. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh expectancy (ekspektasi keberhasilan), instrumentality (hubungan antara kinerja dan hasil), dan valence (nilai yang diberikan pada hasil tersebut).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki harapan yang jelas bahwa kerja keras mereka akan diakui dan dihargai melalui insentif, motivasi kerja mereka cenderung meningkat. Insentif yang diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial tetapi juga berupa penghargaan non-finansial, seperti pengakuan kerja, telah

terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, memperkuat loyalitas, serta meningkatkan produktivitas.

Kajian literatur dari penelitian sebelumnya oleh Maziah (2016), Fengky et al. (2011), dan Mahaeani et al. (2021) mendukung temuan ini. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, serta mendorong produktivitas individu dan tim. Dengan demikian, kesesuaian antara temuan penelitian ini dengan studi-studi terdahulu memberikan validitas yang lebih kuat terhadap hasil yang diperoleh.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem insentif yang terukur, transparan, dan relevan dengan kebutuhan karyawan dapat membantu perusahaan seperti CV. Marga Jayapura dalam mencapai target bisnisnya serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas tenaga kerjanya. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan insentif yang lebih efektif untuk mendukung keberlanjutan pertumbuhan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang berorientasi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia, penguatan kebijakan insentif, serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Saran pertama ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan dalam mengembangkan sistem insentif yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Perusahaan perlu merancang mekanisme pemberian insentif yang berbasis pada indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPIs) yang spesifik, terukur, dan relevan dengan tanggung jawab karyawan. Insentif tersebut sebaiknya mencerminkan keadilan dan keberlanjutan sehingga dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penerapan sistem insentif yang adil dan objektif akan memperkuat kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja secara keseluruhan.

Saran kedua menyoroti pentingnya inovasi dalam bentuk dan mekanisme pemberian insentif. Selain insentif finansial, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan insentif non-finansial seperti pelatihan profesional, penghargaan formal, atau pengakuan publik atas prestasi kerja. Variasi bentuk insentif ini dapat mengakomodasi kebutuhan dan preferensi yang berbeda di antara karyawan, terutama bagi mereka yang mungkin lebih termotivasi oleh penghargaan non-material. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya manfaat insentif tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung pengembangan pribadi karyawan.

Saran ketiga ditujukan untuk mendorong perusahaan melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap sistem pemberian insentif. Evaluasi ini sebaiknya melibatkan survei kepuasan kerja, wawancara mendalam, atau diskusi kelompok dengan karyawan untuk mendapatkan umpan balik langsung. Monitoring ini penting untuk memastikan sistem insentif tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan, sekaligus memberikan kesempatan untuk memperbaiki atau menyempurnakan mekanisme yang ada. Transparansi dalam penyampaian kriteria dan prosedur pemberian insentif juga harus menjadi prioritas untuk membangun kepercayaan dan meminimalkan konflik atau kesalahpahaman yang mungkin timbul di antara karyawan.

Saran terakhir berfokus pada pentingnya mempelajari praktik terbaik yang telah terbukti berhasil dalam konteks penelitian terdahulu. Manajemen dapat mengambil pelajaran dari penelitian Maziah (2016) tentang efektivitas insentif berbasis hasil atau dari studi Fengky et. al. (2011) yang menyoroti kombinasi antara insentif, motivasi, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan elemen-elemen kunci dari penelitian-penelitian ini, perusahaan dapat menyusun kebijakan insentif yang lebih strategis dan berbasis bukti, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 3 (1), 288-298.
- Amanu, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL).
- Arman, A., Setiawan, A., & Mayusri, R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Express Bangkinang Kota. *Manajemen Ekonomi Akuntansi Bisnis Digital dan Kewirausahaan (MEKANISDA)*, 2(1), 84-89.
- B.Uno Hamzah & Nina Lamatenggo. (2014). Teori kinerja dan pengukurannya. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=h26CEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hamzah+%26+Nina.+2014.+Teori+Kinerja+dan+Pengukurannya.+Jakarta:+Bumi+Aksara.&ots=Q3_bE9FaL&sig=xo5fWVOWqa6BcrVdf75KbwHuKx4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Darmastuti, I. (2023). TURNITIN Dr. Ismi Darmastuti, SE, M. Si.: Organisasi dan Manajemen
- Ester Magdalena sihombing, N. c. (2020). pengaruh motivasi ,disiplin dan insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil BPBD kota medan. Medan.
- Fengky, nathalia eunike, Tewel, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1-10.
- Halim, A., & Asriana. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 40-48.
- Handoko, D. T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Josiah, T. (2021). Pemberian motivasi dan intensif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133-140.
- Komariah, N., Siregar, R., & Agustin, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 89-99.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- 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>
- Martino, M. F., & Wahyuni, D. U. (2024). PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI NINJA XPRESS. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(6). Diambil kembali dari <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5941>
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah

- Makassar. Laa Maisyir, 6(2), 59–73.
- Mohammad Nurhasan Rasyid, D. K. (2016). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Pada Senyum Media stationasi Jember. *jurnal dan bisnis manajemen* , Vol. 10, No. 3 September 2016 Hal. 343 - 354.
- Ningsih, L. (2018). Pengaruh Insentif dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja . Vol.2 No 2., Rasyid, M. N., Tobing, D. S., & Syaharudin, M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada 48 Senyum Media Stationary Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 343-354.
- Pardede, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS. Skripsi Universitas Putera Batam.
- Pramukti, A., Faisal, M., Pelu, A. R., Kalsum, U., & Bakri, A. A. (2024). Unpacking The Relationship Between Good Corporate Governance And Financial Performance: Evidence From The Consumer Goods Sector Membongkar Hubungan Good Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan: Bukti Dari Sektor Consumer Goods. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3198–3207. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pratama, C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu. Pekanbaru: Skripsi Universitas Islam Riau.
- Rifai, A. Z., & Sundari, S. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199-208.
- Sani, M. I., Isrial, I., & Sugina, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Retail*, 2(1), 77-90. S, H. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sidoharjo. Vol. 18 No. 1
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Sri Sundari, A. Z. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan . *Administrasi kantor* , Vol. 8 No.2 199-208 .
- Subihawati, Y., Munirah, M., & Chaidir, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Merchandise Counter (Pramuniaga) di PT. Matahari Department Store Mall of Serang. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 66-72.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Amir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, M. M. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan . *Management Studies Entrepenship jurnal* , Vol. 4 187- 1881.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881. Diambil kembali dari <https://yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1443>
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881..
- Teniwut, M. (2024). Pasar Besar Di Tengah Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Media Indonesia*. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/681418/industri-fmcg-punya-potensi-pasar-besar-di-tengah-pertumbuhan-ekonomi-Indonesia>