



Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar

A Idul Fitrah¹, Sariana²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Prodi Ilmu Administrasi Bisnis
Universitas Islam Makassar

Email : sariana.dty@uim-makassar.ac.id

Keywords:

Incentives,
Employee,
Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze in depth how incentives affect employee performance, and measure the extent to which incentives are able to increase employee productivity and work effectiveness at PT Indomarco Prismatama Makassar Branch. The type of research used is quantitative research, because researchers can measure and analyze data objectively through numbers and statistical calculations. The data source used is primary data obtained directly from respondents, namely employees of PT Indomarco Prismatama Makassar Branch, by distributing questionnaires to them. In determining the number of respondents, the researcher used a sampling technique based on the Slovin formula so that a sample of 80 employees was obtained which was considered to represent the population proportionally. The data analysis method used is simple linear regression which is analyzed with the help of SPSS version 30 statistical software. Based on the results of data analysis, it was found that incentives have a significant influence on employee performance at PT Indomarco Prismatama Makassar Branch. This is evidenced by the calculated t value of 11.697 which is greater than the t table, namely 1.991, as well as a significance value of <math><0.001</math> which is much smaller than the 0.05 significance level. These results indicate that the provision of incentives is able to make a real contribution to employee performance.

Kata Kunci:

Insentif,
Kinerja,
Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta mengukur sejauh mana pemberian insentif mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena peneliti dapat mengukur dan menganalisis data secara objektif melalui angka dan perhitungan statistik. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden, yaitu para karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Makassar, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada

mereka. Dalam menentukan jumlah responden, peneliti menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 karyawan yang dianggap mewakili populasi secara proporsional. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana yang dianalisis dengan bantuan software statistik SPSS versi 30. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Maret tahun 2025. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,697 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,991, serta nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan besaran pengaruh sebesar 64,8%. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar insentif yang tidak dibahas lebih lanjut dalam ruang lingkup penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

A. PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan perusahaan yang ketat selama globalisasi, organisasi harus meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem insentif yang tidak hanya mencakup pertimbangan finansial tetapi juga kesejahteraan mental dan kemajuan karier. Khususnya pasca pandemi COVID-19, kebutuhan akan insentif yang adaptif semakin meningkat. Mochtar Luthfi M (2024) menjelaskan bahwa "Pengakuan terhadap kinerja dan kedisiplinan dapat memotivasi karyawan lain untuk berprestasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menyesuaikan insentif dengan kebutuhan masing-masing karyawan, karena ketidaktepatan dapat melemahkan efektivitasnya. Penelitian sebelumnya seperti oleh Wardana (2023), Maharani et al. (2021), dan Triansyah (2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif dan kinerja. Mardana dan Mariati Rahman (2024) menyatakan bahwa Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada pekerja yang berpengetahuan, terampil, dan termotivasi yang dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif. Salah satu strategi yang diterapkan adalah pemberian insentif, dengan sejumlah anggaran besar yang disalurkan dalam bentuk tunjangan, bonus, dan penghargaan lainnya, dengan harapan dapat memotivasi karyawan mencapai target dan meningkatkan produktivitas. Meskipun insentif telah diterapkan dalam berbagai bentuk, terdapat perbedaan hasil di tiap departemen. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji tentang bagaimana insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar.

Insentif

Insentif adalah sarana atau materi yang diberikan kepada karyawan sebagai motivasi atau pendorong untuk meningkatkan kinerja kerja mereka di perusahaan (Oktaria, 2020). Dalam penelitian Subhan Djaya (2021) menjelaskan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif sebagai bagian dari sistem kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui insentif yang layak, mereka terdorong untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam pemenuhan tujuan, visi, misi, dan tujuan organisasi atau perkumpulan (Wahyuni dan Ernawati, 2025) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja (Mochtar Luthfi M, 2024). Setelah terinspirasi, penulis menulis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Data kuantitatif dari survei PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dengan rumus Slovin menghasilkan 80 respons. Analisis data dilakukan melalui metode regresi linier sederhana yang dijalankan melalui aplikasi SPSS versi 30. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel X			
Insentif	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,678	0.220	Valid
Indikator 2	0,813	0.220	Valid
Indikator 3	0,678	0.220	Valid
Indikator 4	0,649	0.220	Valid
Indikator 5	0,673	0.220	Valid
Indikator 6	0,672	0.220	Valid
Indikator 7	0,773	0.220	Valid
Indikator 8	0,639	0.220	Valid
Indikator 9	0,743	0.220	Valid
Variabel Y			
Kinerja Karyawan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,750	0.220	Valid
Indikator 2	0,714	0.220	Valid
Indikator 3	0,707	0.220	Valid
Indikator 4	0,735	0.220	Valid
Indikator 5	0,712	0.220	Valid
Indikator 6	0,686	0.220	Valid
Indikator 7	0,694	0.220	Valid
Indikator 8	0,768	0.220	Valid
Indikator 9	0,673	0.220	Valid

Source : Data processing result, 2025

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai r yang diestimasi melebihi nilai yang ditabulasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki keterkaitan dengan skor totalnya, sehingga data tersebut valid dan dapat diterima untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	18

Source : Data processing result, 2025

Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,929 untuk semua item. Instrumen kuesioner ini kredibel karena nilai Cronbach's Alpha-nya melampaui 0,60.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,415	2,543		1,343	,183
Insentif	,855	,071	,805	11,976	<,001

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 30,2025

Berdasarkan tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,415 + 0,855 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Nilai konstanta sebesar 3,415 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (insentif) bernilai nol, maka variabel dependen (kinerja karyawan) diperkirakan berada pada angka 3,415.

b = Koefisien sebesar 0,855 menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,855 satuan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,415	2,543		1,343	,183
Insentif	,855	,071	,805	11,976	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source : Data processing result, 2025

Dengan $df = n-2$, tabel hasil pengujian memiliki nilai t hitung sebesar 11,697 dan nilai t tabel sebesar 1,991. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima karena nilai t statistik di atas nilai t kritis dan tingkat signifikansi di bawah 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan koefisien tipikal sebesar 0,805 atau 80,5%, insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Insentif	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson	1	,805**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

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

Source : Data processing result, 2025

Hasilnya menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,805 antara insentif dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, yang menunjukkan hubungan searah di mana kinerja karyawan akan meningkat dengan insentif yang sesuai, dan sebaliknya, menurun tanpa insentif. Koefisien korelasi sebesar 0,805 menunjukkan hubungan yang kuat antara insentif dan kinerja, yang menandakan bahwa peningkatan insentif bagi karyawan sesuai dengan peningkatan produktivitas dan motivasi.

4. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,643	3,511

Source : Data processing result, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa insentif memberikan kontribusi sebesar 0,648 terhadap kinerja pada R Square. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif sebesar 64,8%, sementara 35,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Data survei dianalisis menggunakan regresi linier SPSS versi 30. Penelitian ini mengkaji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar. Persamaan regresi dapat diperoleh dari koefisien variabel insentif (X) sebesar 0,855 dan konstanta sebesar 3,415. $Y = 3,415 + 0,855X$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X berpengaruh signifikan terhadap Y .

Meskipun menggunakan nilai alpha sebesar 0,05, hasil signifikansinya < 0,001. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini

sejalan dengan judul penelitian Maharani et al. (2021) Koefisien korelasi sebesar 0,888 dan R Square yang Disesuaikan sebesar 0,789 menunjukkan bahwa insentif menjelaskan 78,9% varians kinerja.

Penemuan ini membahas penyelidikan studi tentang dampak insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa insentif secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama, baik secara statistik maupun praktis. Studi ini menunjukkan bahwa lebih dari 64,8% varians dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan pada insentif yang ditawarkan. Selain itu, 35,2% faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak terkait dengan insentif, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Akibatnya, pemberi kerja harus memprioritaskan tidak hanya insentif finansial tetapi juga meningkatkan elemen lain seperti pengakuan, suasana kerja yang mendukung, dan kemungkinan untuk kemajuan profesional.

D. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar. Insentif meningkatkan kinerja karyawan sebesar 64,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien korelasi sebesar 0,805 menunjukkan bahwa penghargaan secara langsung meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan kebijakan insentif sebagai strategi utama dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Studi ini hanya dilakukan pada satu cabang PT Indomarco Prismatama, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh cabang atau industri lain. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara insentif dan kinerja tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi intrinsik yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- 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>
- Mardana dan Mariati Rahman. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 58–66. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1.858>
- Mochtar Luthfi M, N. H. I. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Αγαν*, 15(1), 37–48.
- Oktaria, M. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), 2614–1930.
- Triansyah, F. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal*

Ekonomika Dan Bisnis Islam, 4(1), 164–171.
<https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p164-171>

Wahyuni, E. (2025). Upaya meningkatkan daya saing perusahaan PT . Indah Logistik Cargo Kota Makassar. *Innovation For Quality Business Admin And Technology*, 1–8.

Wardana, W. nugraha wisnu. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Ray Anjerah Resource Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 11(2), 85–90.