



# Journal of Social and Economics Research

Volume 5, Issue 2, December 2023

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

## THE INFLUENCE OF INCENTIVES AND REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN OUTSOURCING EMPLOYEES IN THE PACKING UNIT OF PT. CEMENT GRESIK REMBANG

## PENGARUH INSENTIF DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN OUTSOURCING UNIT PACKING PT. SEMEN GRESIK REMBANG

Ali Mutain<sup>1</sup>, Dian Ayu Liana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

E-mail: [alvinfaustin1@gmail.com](mailto:alvinfaustin1@gmail.com)<sup>1</sup>, [dianayu.lianadewi@gmail.com](mailto:dianayu.lianadewi@gmail.com)<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Correspondent

Ali Mutain

[alvinfaustin1@gmail.com](mailto:alvinfaustin1@gmail.com)

#### Key words:

initiative, reward,  
performance

#### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1467 - 1474

### ABSTRACT

*The focus of this study is to investigate the impact that incentives and rewards have on the performance of packing employees at PT Outsourcing Unit. Gresik Rembang is sperm. The researcher selected this title in order to determine the extent to which the independent variables impact the dependent variable. The participants in this study comprised the entire workforce of PT. Semen Gresik's Outsourcing Unit Packing division. The sample utilised in this investigation is saturated. This study employs multiple linear regression analysis tests, specifically T tests and coefficient of determination tests, or R<sup>2</sup> tests, as its methodology. 1) According to the findings of the study, incentives have a negligible positive impact on performance. 2) Performance is significantly enhanced by rewards.*

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Koresponden</b> Ali Mutain <i>alvinfaustin1@gmail.com</i></p> <p><b>Kata kunci:</b> inisiatif, reward, kinerja</p> <p><b>Website:</b> <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p><b>hal: 18 -</b></p>	<p>Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan bagian pengelapan di <i>Unit Outsourcing PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk</i> Unit Gresik Rembang. Peneliti memilih judul ini untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja PT. Semen Gresik bagian <i>Outsourcing Unit Pengantongan</i>. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda, khususnya uji T dan uji koefisien determinasi, atau uji R2, sebagai metodologinya. 1) Menurut temuan penelitian, insentif memiliki dampak positif yang dapat diabaikan terhadap kinerja. 2) Kinerja secara signifikan ditingkatkan oleh penghargaan.</p>

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia industri global yang semakin maju dan juga kompetitif menuntut setiap perusahaan selalu berkembang untuk membuat sistem yang lebih baik dan efisien. Demikian pula halnya dengan kemampuan PT Semen Gresik dalam memproduksi barang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif, sangat penting bagi keberhasilan di semua sektor industri, termasuk sektor semen. Maka dari itu sistem kerja yang baik merupakan sistem yang bisa berjalan secara efektif dan memiliki produktifitas yang tinggi. Untuk membuat perusahaan berjalan dengan efektivitas kerja yang tinggi maka perusahaan harus memiliki tujuan organisasi. Yulistia dan Novi Yanti (2023: 247-256) menyatakan bahwa agar karyawan dapat memenuhi tanggung jawab sehari-hari dan mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi, mereka merasa perlu untuk mendapatkan faktor-faktor pendukung yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Organisasi yang menjalankan perannya mungkin akan menghadapi persepsi peran, ekspektasi peran, kontrak psikologis, dan konflik peran, situasi ini perlu bantuan dari pemimpin agar dapat dikelola (Depitra & Soegoto, 2018) dalam Elsa dan Windi (2022:54-67). Sumber daya manusia (SDM) adalah sektor karir yang menuntut pemeliharaan pengetahuan yang digunakan dalam manajemen SDM saat ini. SDM dapat menjadi kompetensi utama bagi bisnis yang akan melambangkan keterampilan khas organisasi (Elsa dan Windi: 2022).

Yuniarsih dan Suwasto (2014) mendefinisikan insentif sebagai hadiah atau imbalan tidak tetap yang diberikan kepada karyawan atau anggota perusahaan untuk menginspirasi mereka dan memastikan tingkat produktivitas atau prestasi kerja yang tinggi. Para pekerja bertanggung jawab dan termotivasi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja mereka melalui insentif. Dalam iklim perusahaan yang

sangat kompetitif saat ini, ketika kinerja karyawan adalah yang terpenting, insentif adalah alat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut Echolas dan Shadily (2015), istilah reward dalam bahasa Inggris berarti hadiah, dari sinilah kata reward berasal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014), reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang sebagai imbalan atas perbuatannya. Apresiasi adalah cara alami untuk mengungkapkan rasa terima kasih dan memberikan perhatian penuh kepada seseorang. Dengan mengaitkan bonus dan promosi dengan kinerja karyawan, sebuah organisasi dapat mengelola kinerja karyawan. Sebuah organisasi atau bisnis dapat menerapkan insentif sebagai seperangkat aturan untuk mengakui dan memberikan kompensasi kepada anggota staf atas kontribusi, kemampuan, dan tugas mereka di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari kerja mereka. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam kemampuan instansi untuk mencapai tujuannya, seperti yang dinyatakan oleh Gerung *et al.* Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan unit produksi PT Semen Gresik dipengaruhi oleh insentif dan penghargaan.

## METODE

Dalam sebuah penelitian, objek penelitian yang menjadi titik penelitian adalah definisi operasional variabel. Insentif dan penghargaan adalah variabel independen. Kinerja adalah variabel terikat.

Kuesioner didistribusikan sebagai bagian dari survei lapangan untuk mengumpulkan data. Kuesioner terdiri dari serangkaian pernyataan yang dirancang untuk memperoleh jawaban dari responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana perasaan orang tentang masalah sosial tertentu adalah dengan memberikan mereka skala Likert (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan data kualitatif. Informasi yang dikumpulkan melalui wawancara yang dinyatakan secara verbal dikenal sebagai data kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer, khususnya jawaban kuesioner.

Orang-orang yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT Semen Gresik Unit Pengantongan Rembang. Dalam penelitian ini, sampel jenuh dipilih sebagai pendekatan pengambilan sampel. Sampling jenuh adalah memilih sebagian dari populasi dari keseluruhan.

Uji validitas dan uji reliabilitas adalah dua uji yang membentuk ujian instrumen ini. Validitas dan reliabilitas dari variabel-variabel saat ini dinilai dengan menggunakan 30 responden yang sama seperti pada uji instrumen.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai strateginya. Analisis regresi linier berganda menguji dampak dari berbagai variabel untuk menentukan hubungan antara variabel dependen dan independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum digunakan untuk penelitian maka dilakukan uji instrumen dibagikan kepada 30 responden. Sehingga responden uji instrumen pertama ini ada 30 responden. Uji instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Reliabilitas

Untuk menetapkan tingkat kepercayaan dari setiap item kuesioner, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi instrumen penelitian. Menurut teori Ghozali (2018), suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 atau 70%. Tabel 1 berikut ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach h Alpha	Standar	Keterangan
Insentif ( $X_1$ )	0,685	0,70	Tidak Reliabel
Reward ( $X_2$ )	0,861	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,901	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah, 2023.

Semua variabel dianggap reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, yaitu 70%, seperti yang terlihat pada tabel hasil uji reliabilitas di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dua dari variabel kuesioner dianggap reliabel.

### b. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan metode untuk menghubungkan skor masing-masing indikator dengan skor konstruk secara keseluruhan. Menurut Ghozali (2018), data dianggap valid jika angka pearson correlation untuk setiap indikator signifikan pada tingkat 0,05.

#### 1) Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 2 menampilkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
K1	0,764	0,361	Valid
K2	0,441	0,361	Valid
K3	0,696	0,361	Valid
K4	0,567	0,361	Valid
K5	0,778	0,361	Valid
K6	0,498	0,361	Valid
K7	0,717	0,361	Valid
K8	0,468	0,361	Valid
K9	0,717	0,361	Valid
K10	0,320	0,361	Valid
K11	0,734	0,361	Valid
K12	0,553	0,361	Valid
K13	0,610	0,361	Valid
K14	0,535	0,361	Valid
K15	0,761	0,361	Valid
K16	0,420	0,361	Valid
K17	0,750	0,361	Valid
K18	0,558	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, semua item pernyataan untuk variabel kinerja dapat diterima karena nilai  $r$  tabel lebih besar dari  $r$  hitung.

**2) Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_1$ )**

Anda dapat melihat hasil uji validitas untuk pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel insentif pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
I1	0,744	0,361	Valid
I2	0,713	0,361	Valid
I3	0,666	0,361	Valid
I4	0,439	0,361	Valid
I5	0,749	0,361	Valid
I6	0,424	0,361	Valid

**Sumber:** Data diolah, 2023

Seluruh item pernyataan untuk variabel insentif dianggap valid berdasarkan Tabel 3, karena nilai  $r$  tabel lebih besar dari  $r$  hitung.

**3) Uji Validitas Reward ( $X_2$ )**

Temuan uji validitas untuk variabel promosi ditampilkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Reward**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
R1	0,697	0,361	Valid
R2	0,479	0,361	Valid
R3	0,721	0,361	Valid
R4	0,522	0,361	Valid
R5	0,639	0,361	Valid
R6	0,639	0,361	Valid
R7	0,784	0,361	Valid
R8	0,534	0,361	Valid
R9	0,709	0,361	Valid
R10	0,700	0,361	Valid
R11	0,630	0,361	Valid
R12	0,486	0,361	Valid

**Sumber:** Data diolah, 2023.

Mengingat bahwa nilai pearson correlation masing-masing indikator signifikan pada tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan dari Tabel 4, bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel persepsi harga dianggap valid.

Setelah pengujian instrumen, 30 responden mendapatkan hasil uji instrumen yang akurat dan dapat dipercaya. Sebanyak 50 data responden diproses untuk memastikan hasil uji regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dampak dari penghargaan ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Persamaan regresi linier memiliki rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Insentif

$\beta_2$  = Koefisien regresi Reward

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Reward

$e$  = error

Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ), yang diperoleh dari analisis regresi berganda, ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi ( $\beta_1$ )

Variabel	Koefisien Regresi
Konstan	2,295
Insentif	0,875
Reward	1,049

Sumber: Data diolah, 2023.

Persamaan penelitian ini, yang memperhitungkan model regresi dari tabel sebelumnya, adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,295 + 0,875X_1 + 1,049X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 2,295 jika kedua variabel independen yaitu insentif dan reward dianggap sebagai konstanta.
- Nilai 0,875 untuk koefisien regresi insentif menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,875 untuk setiap kenaikan satu unit insentif.
- Nilai koefisien regresi reward sebesar 1,049 menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 1,049 untuk setiap kenaikan satu satuan reward.

Untuk memastikan hubungan spesifik antara variabel independen dan dependen, pengujian hipotesis digunakan. Tingkat signifikansi untuk pengujian ini ditetapkan pada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Tabel 6 berikut menunjukkan hasil uji parsial:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Insentif	0,875	0,144	Ditolak
Reward	1,049	0,002	Diterima

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- Hasil hipotesis pertama: Kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh insentif ( $X_1$ ).

Berdasarkan hipotesis pertama, ada alasan untuk percaya bahwa insentif secara signifikan meningkatkan kinerja. Kinerja sebagai variabel  $Y$  bergantung pada insentif sebagai variabel  $X_1$ , dan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,875 dan nilai signifikansi sebesar 0,144. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan nilai koefisien beta bernilai positif, maka dapat disimpulkan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

insentif seharusnya memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja tidak terbukti. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan marjinal oleh insentif.

**b. Hasil Pengaruh Reward (X2) terhadap Kinerja (Y), hipotesis kedua**

Berdasarkan hipotesis kedua, ada alasan untuk percaya bahwa reward secara signifikan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda antara kinerja sebagai variabel Y dan insentif sebagai variabel X2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai koefisien beta sebesar 1,049. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta bernilai positif, maka dapat disimpulkan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja meningkat secara signifikan dengan adanya penghargaan.

Menggunakan variabel independen model untuk menjelaskan variabel dependen adalah inti dari uji determinasi. Hasil uji determinasi disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square
0,865	0,749	0,734

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 7, koefisien R Square yang telah dimodifikasi adalah sebesar 0,734, artinya 73,4% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan penghargaan, variabel-variabel di luar cakupan model penelitian ini mempengaruhi atau menjelaskan 26,6% sisanya dari kinerja.

## SIMPULAN

1. Kinerja dipengaruhi secara positif dan marjinal oleh insentif.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien beta sebesar 0,875 dan tingkat signifikansi sebesar 0,144, yang mengindikasikan bahwa kinerja (Y) bergantung pada insentif (X1). Kita dapat menarik kesimpulan karena koefisien beta bernilai positif dan nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasilnya, insentif ditolak meskipun secara signifikan meningkatkan kinerja.

2. Kinerja ditingkatkan secara signifikan oleh penghargaan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda antara kinerja sebagai variabel Y dan insentif sebagai variabel X2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai koefisien beta sebesar 1,049. Karena koefisien beta dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, kita dapat menarik kesimpulan bahwa hasilnya *reward* diterima karena secara signifikan meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin, Sidoarjo: Greenomika, 1, 2021.

Astuti, W. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Makasar: Jurnal Organisasi Dan Manajemen Stie Bongaya Makasar.

- Ayu, D. K. & Sinaulan, J. H (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Satoe Doe, Jurnal Ekonomi, 20, 373-383.
- Ellisyah Mindari (2022). Pengaruh *Brand Equity* dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Wafer Tango di Kelurahan Kayuara Kecamatan Sekayu', Jurnal Manajemen Kompeten, 5.
- Elsa Meirina dan Windi, G. (2022). Pengaruh Strategi terhadap Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur', Journal Of Social and Economics Research, 4, 54-67.
- Fahmi, I (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Firmansyah, A. (2019) 'Pemasaran Produk dan Merek', Qiara Media, Jawa Timur.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H. & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS Dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19, Jurnal EMBA, 10, 418-428.
- Ghozali, I. (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25', Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2020). 25 *Grand Theory*: 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mentang, S. X (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja', JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen, 11, 1-15.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona', Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 1, 60-74.
- Pramesti, R. A. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading, Manado: Jurnal Administrasi Bisnis, 1, 2019.
- Saputra, D. N. L (2017) 'Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatra Barat', Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8, 1-14.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, Yogyakarta, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 2 Tahun 2018.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D', Bandung, Alfabeta.
- Tahupiah, L. C. (2019). 'Pengaruh *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Area Manado'. Manado: Jurnal EMBA, 4, 4691-4700.
- Yulistia dan Novi Yanti. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*, Padang, Journal of Social and Economics Research, 5, 247-256.
- Wibowo (2018) 'Manajemen Kinerja', Rajawali Pres, KJakarta.