



Analisis Sistem Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Berbinar Insightful Indonesia

Neneng Musyrifatul Amelia

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: 1222000065@surel.untag-sby.ac.id

Chintya Anggun Lestari

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: 1222000043@surel.untag-sby.ac.id

Hwihanus Hwihanus

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: hwihanus@untag-sby.ac.id

Korespondensi penulis: 1222000065@surel.untag-sby.ac.id

Abstract: *This research aims to find out and analyze the provision of incentives to improve employee performance in service companies operating in the field of psychology. This research is included in qualitative research with a descriptive approach. The data used are primary and secondary data obtained from observations and interviews. Data analysis uses data transcription, source triangulation, and data reduction. The research results show that providing incentives to employees has both positive and negative impacts. The positive impact of providing incentives is increasing motivation, performance and increasing employee enthusiasm. Providing incentives also has negative impacts, including unfairness in providing incentives and decreasing employee work ethic.*

Keywords: *incentives, employee performance, motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa yang bergerak di bidang psikologi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan cara transkrip data, triangulasi sumber, dan reduksi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan memiliki dampak positif maupun negatif. Dampak positif dari pemberian insentif yaitu meningkatkan motivasi, kinerja serta menambah rasa semangat karyawan. Pemberian insentif juga memiliki dampak negatif diantaranya yaitu terjadinya ketidakadilan dalam pemberian insentif dan menurunnya etos kerja karyawan.

Kata kunci: insentif, kinerja karyawan, motivasi

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja pada sebuah perusahaan dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, yang dimaksud dengan efektif dan efisien adalah tenaga kerja yang dapat memanfaatkan sumber daya seminimal mungkin untuk memperoleh output yang telah direncanakan agar tenaga kerja dapat menghindari semua kemungkinan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami penurunan kerja dan penurunan produktivitas (Tanjung & Darmawati, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan rangkaian keputusan terhubung mengenai hubungan karyawan yang mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Ini adalah upaya untuk menggunakan sumber daya manusia secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Agar kebutuhannya terpenuhi, karyawan perlu

Received November 25, 2023; Accepted Desember 27, 2023; Published Maret 31, 2024

* Neneng Musyrifatul Amelia, 1222000065@surel.untag-sby.ac.id

menunjukkan kinerja yang unggul demi mencapai tujuan bersama dan memperoleh imbalan yang memadai.

Memberikan insentif merupakan aspek penting bagi perusahaan, motivasi karyawan juga dapat dipengaruhi oleh jumlah insentif yang diberikan. Jika imbalan yang diterima tidak sebanding dengan dedikasi yang diberikan dalam pekerjaan, karyawan cenderung kehilangan semangat, menjadi kurang produktif, dan akhirnya bekerja tanpa motivasi yang kuat (Nurani, 2015). Apabila perusahaan memberikan insentif yang sesuai, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada hasil dan perilaku kerja yang sesuai dengan peran karyawan dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, dan memberikan insentif kepada karyawan adalah salah satu cara terbaik untuk mendorong mereka meningkatkan kinerjanya dengan lebih besar.

PT Berbinar Insightful Indonesia mempunyai urgensi yaitu dimana perusahaan menerapkan sistem WFH (*Work From Home*) kepada karyawannya, sehingga sistem ini tidak efisien dan efektif bagi kinerja karyawan. Sistem WFH juga dapat menghilangkan motivasi kerja karyawan dan memungkinkan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain. Selain itu, sistem ini dapat mengakibatkan miskomunikasi terhadap sesama rekan kerja karena, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dengan sistem *Work From Home*.

Salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, semangat kinerja serta sikap kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu dengan memberikan insentif dengan berbagai macam bentuk diantaranya *employee of the month*, *games*, dan lain sebagainya. Untuk sistem pemberian insentif pada perusahaan ini mengacu kepada kinerja masing-masing karyawan yang dinilai oleh divisi *human resources* dengan beberapa kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Sesuai dengan uraian diatas maka dapat ditarik rumusan masalahnya adalah: Apa dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang psikologi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang psikologi.

KAJIAN TEORITIS

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Merchant & Stede (2014), Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) mencakup seluruh alat atau mekanisme yang digunakan oleh manajer untuk memastikan bahwa

perilaku karyawan sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan. Proses pengendalian manajemen adalah inti dari SPM yang dimulai dari perencanaan strategi, penetapan anggaran, pelaksanaan, pengukuran kinerja, dan sistem kompensasi. Murhaban & Adnan (2020) mengartikan SPM adalah sebuah sistem yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh operasi dalam sebuah organisasi melaksanakan kebijakan dan prosedur secara efektif dan efisien sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pengertian diatas, SPM terdiri dari beberapa komponen yang disusun secara sistematis dan digunakan oleh manajemen untuk mengendalikan dan menjalankan aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya supaya tujuan perusahaan dapat dicapai dan kegiatan operasional berjalan dengan lancar.

Insentif

Menurut Murhaban & Adnan (2020), insentif adalah program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik agar prestasi kerjanya dapat mengalami peningkatan di dalam perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka melebihi standar yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata mereka sehingga insentif harus diberikan tepat pada waktunya agar dapat memotivasi setiap karyawan dalam bekerja.

Pemberian insentif kepada karyawan tidak semua dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan syarat-syarat suatu insentif yang secara langsung dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Murhaban & Adnan (2020), syarat-syarat yang perlu dipenuhi supaya insentif dapat memenuhi keinginan organisasi diantaranya yaitu sederhana, spesifik, dapat dicapai, dan dapat diukur. Maksud dari syarat-syarat tersebut yaitu pemberian insentif haruslah memiliki aturan yang ringkas, jelas, dan mudah dipahami agar menciptakan sistem insentif yang dapat dicapai dan terukur.

Jenis insentif dibagi dalam tiga bentuk diantaranya yaitu finansial, non finansial, dan sosial. Insentif finansial adalah dorongan yang bersifat keuangan seperti bonus, profit sharing, kesehatan, dan lainnya. Adapun insentif non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala, medali, dan sebagainya. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang didasarkan pada prestasi kerja berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Kinerja

Menurut Afandi (2018) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan cara yang sesuai wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam definisi tersebut aspek yang ditekankan oleh penulis adalah catatan mengenai hasil akhir atau hasil yang dicapai setelah melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Rivai & Basri (2005) arti kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Demikian halnya menurut Amstrong seperti dikutip Edison, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak lagi diukur dengan mempertimbangkan jumlah input dan metode yang digunakan untuk mencapai output, tetapi kinerja kini diutamakan pada hasil akhir yang benar-benar dirasakan oleh para pelanggan.

Menurut Murhaban & Adnan (2020), penilaian kinerja adalah sebuah evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi seberapa efektif operasi suatu organisasi, bagian-bagian organisasi, dan karyawannya yang didasarkan pada tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk memastikan bahwa aktivitas berjalan dengan lancar dan menghasilkan tindakan yang menguntungkan, penilaian kinerja juga membantu karyawan memperoleh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Peneliti hendak mengetahui dan menganalisis mengenai sistem pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Berbinar Insightful Indonesia. Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif pada penelitian ini. Peneliti menggunakan metode ini disebabkan karena lokasi observasi hanya bisa digali informasinya secara mendalam menggunakan kualitatif dan instrumen penggalian informasi dalam penelitian tersebut. Peneliti menggunakan narasumber dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Peneliti menggunakan informan ini karena memiliki beberapa kriteria diantaranya yaitu: Pertama, telah bekerja dalam perusahaan tersebut kurang lebih satu tahun;

dan Kedua, mengetahui sistem pemberian insentif di perusahaan tersebut. Peneliti mengumpulkan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang peneliti gunakan adalah hasil observasi, hasil wawancara, dan hasil percakapan. Sedangkan data sekunder yang peneliti gunakan adalah catatan, memo, dan nota. Peneliti menganalisis data dengan cara transkrip data, triangulasi sumber, dan reduksi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek

PT. Berbinar Insightful Indonesia merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang psikologi di Surabaya yang didirikan pada tahun 2020 dengan total jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan. Saat ini perusahaan belum memiliki kantor tetap sehingga perusahaan menerapkan sistem kerja *Work From Home* (WFH). Perusahaan ini menyediakan beberapa layanan diantaranya berupa konseling offline maupun online, tes kepribadian, tes psikotes, tes minat bakat, dan layanan lainnya yang berhubungan dengan psikologi.

Bentuk Insentif

Hasil penelitian di perusahaan jasa yang bergerak pada bidang psikologi ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai macam bentuk insentif yang diberikan kepada karyawan, diantaranya yaitu berupa uang, bonus ataupun piagam penghargaan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang berprestasi (*employee of the month*) setiap bulannya.
2. Karyawan yang memenangkan perlombaan (juara 1 sampai dengan 3) *games* yang diadakan setiap bulan.

Divisi yang bertanggung jawab sepenuhnya atas penilaian kinerja karyawan pada kategori karyawan berprestasi (*employee of the month*) yaitu divisi human resources. Penilaian tersebut didasarkan pada segi aktivitas dan kreativitas (*ide*) yang diberikan oleh karyawan pada saat perusahaan melaksanakan meeting secara berkala baik secara online maupun *offline*.

Bentuk insentif lain yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan tanpa adanya perbedaan yaitu setiap karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan bimbingan konseling dengan *Chief Executive Officer* (CEO) yang dilakukan secara online. Selain itu, perusahaan juga memberikan psikotes gratis kepada seluruh karyawan yang dilakukan secara berkala tergantung pada divisi yang menyelenggarakan psikotes tersebut. Karyawan di perusahaan ini merasa senang dengan adanya pemberian berbagai insentif sehingga semangat dan motivasi untuk bekerja juga semakin bertambah.

Tujuan Pemberian Insentif

Hasil penelitian di PT. Berbinar Insightful Indonesia ini menunjukkan bahwa adanya beberapa tujuan dalam pemberian insentif kepada karyawan meskipun sistem kerja yang dilakukan WFH, diantaranya yaitu menambah pendapatan, meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja, serta menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan. Adanya tambahan pendapatan di luar gaji menjadikan kehidupan dan kesejahteraan karyawan lebih baik.

Narasumber juga mengatakan bahwa dengan adanya pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja. Semangat kerja juga dikenal sebagai antusiasme bekerja. Karyawan yang memiliki rasa antusiasme tinggi akan menunjukkan rasa bahagia dan nyaman dalam bekerja. Rasa bahagia dan nyaman bekerja akan membantu karyawan untuk mempermudah memahami dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Rasa semangat untuk bekerja karyawan akan muncul apabila lingkungan kerja sekitar terutama perusahaan mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Pemberian insentif akan meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja secara individu, tetapi karyawan juga akan secara tidak sadar menerima insentif secara kolektif yaitu membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan dan hubungan kerja akan berkembang. Terlepas dari kenyataan bahwa ini bukan komponen yang paling penting dalam memberikan insentif kepada karyawan, tetapi hal tersebut akan membantu mereka tetap merasa tenang dan bahagia. Interaksi untuk bekerjasama di antara karyawan akan muncul apabila perasaan itu dibawa dalam sebuah kelompok. Adanya interaksi tersebut juga dapat memotivasi dan menambah semangat antar rekan kerja serta seiring berjalannya waktu rasa kekeluargaan dan kebersamaan akan muncul.

Sitem Pemberian Insentif

Hasil penelitian di PT. Berbinar Insightful Indonesia ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dilakukan secara tidak langsung dan dilakukan secara berkala karena sistem kerja yang dilakukan WFH. Insentif diberikan secara tidak langsung kepada karyawan melalui rekening perusahaan yang dituju kepada rekening pribadi atau *e-wallet* karyawan. Adanya sistem pemberian insentif ini membuat karyawan bisa mendapatkan ketenangan kerja serta untuk memotivasi pekerja untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

1. Pertimbangan dalam memberikan insentif

Berdasarkan hasil penelitian, PT Berbinar Insightful Indonesia memiliki berbagai pertimbangan mengenai pemberian insentif kepada karyawan terutama mengenai pangkat atau kedudukan, besaran insentif, serta pemerataan. Insentif yang diberikan kepada karyawan berpangkat didasarkan pada jabatan karyawan, karena jabatannya tinggi akan semakin tinggi

pula tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya pemerataan ini bertujuan untuk memberikan insentif kepada seluruh karyawan tetapi juga mempertimbangkan keadilannya.

2. Persepsi karyawan mengenai insentif

Persepsi adalah penilaian oleh seseorang setelah mendapatkan stimulus berdasarkan perasaan yang dirasakan oleh panca inderanya. Persepsi karyawan tentang pemberian insentif merupakan opini dari masing-masing karyawan terhadap insentif yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian pada perusahaan ini memberikan gambaran tentang insentif, yaitu: 1) Pemberian insentif terkadang kurang adil, 2) Seluruh karyawan layak untuk menerima insentif terutama bagi mereka yang memiliki prestasi kerja, 3) Perusahaan harus memiliki kriteria yang jelas dalam pemberian insentif kepada karyawan, dan 4) Insentif terkadang dapat melemahkan etos kerja karyawan.

Narasumber memiliki opini lain mengenai insentif yang dirasakan yaitu terkadang terjadi ketidakadilan dalam pemberian insentif karena tidak adanya standarisasi menyebabkan alokasi insentif yang tidak konsisten kepada karyawan tanpa mempertimbangkan sisi prestasi kerjanya. Karyawan yang memiliki jabatan tinggi seperti manajer diberi insentif yang tinggi tetapi para bawahan atau staf yang bekerja keras menerima insentif yang lebih sedikit. Insentif yang diterima staf lebih sedikit disebabkan karena penilaian kinerjanya ditentukan oleh manajer masing-masing divisi dibantu dengan human resource yang sebagian besar dilakukan secara online saja tanpa adanya penilaian pada lapangan secara langsung. Adanya hal tersebut dapat menimbulkan opini bahwa pemberian insentif kepada karyawan tidak dilakukan secara objektif. Salah satu cara agar pemberian insentif kepada karyawan dapat dilakukan secara objektif yaitu perusahaan haruslah membuat kriteria yang jelas berkaitan dengan penerimaan insentif terutama dalam aspek penilaian kinerja dan prestasi karyawan.

Narasumber juga beropini bahwa pemberian insentif juga dapat melemahkan etos kerja karyawan dengan alasan bahwa apabila tidak ada insentif maka karyawan tidak akan mau bekerja dan akan menimbulkan rasa malas dalam bekerja.

Kerjasama

Kerjasama yang dilakukan pada PT. Berbinar Insightful Indonesia telah dilakukan dengan baik meskipun sistem kerja yang digunakan adalah WFH. Terdapat beberapa faktor yang mendukung kerjasama dalam perusahaan ini salah satunya adalah adanya prosedur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang berarti karyawan mau tidak mau harus bekerja sama dengan individu lain. Faktor lain yang menjadi pendukung terjadinya kerjasama adalah adanya komunikasi yang baik antar karyawan perusahaan. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan dapat berinteraksi satu sama lain sehingga mendorong kerja sama dalam kelompok

atau tim kerja. Adanya hubungan kerja dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kerja sama antar individu maupun tim.

Pemanfaatan Waktu Kerja

Pemanfaatan waktu kerja oleh narasumber menunjukkan bahwa karyawan telah dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik meskipun dilakukan secara online. Karyawan tampaknya cukup terbiasa dengan pekerjaan rutin mereka sehingga mereka dapat memprediksi seberapa jauh mereka akan mencapai target kerja. Kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan juga menentukan jumlah waktu kerja yang digunakan. Para karyawan akan melaporkan progres dari tugas dan pekerjaan yang telah dilakukannya secara detail kepada atasan dan sesama karyawan melalui grup pada salah satu aplikasi yang digunakan perusahaan. Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat faktor-faktor yang mendukung suasana kerja yang baik juga berkontribusi pada hasil kerja yang baik. Menurut narasumber, pekerjaan yang dilakukan secara online ini sedikit membosankan dikarenakan mereka harus sering memantau peralatan elektronik yang digunakan serta diharuskan untuk pandai mengatur waktu kerja agar pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, salah satu tujuan dari pemberian insentif yaitu agar karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja terutama pada sistem kerja WFH.

Tanggung Jawab

Karyawan dalam perusahaan ini secara umum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang terjadi meskipun masih terdapat beberapa masalah yang belum dapat diselesaikan secara mandiri sehingga membutuhkan masukan dari karyawan lain atau bahkan dari pimpinan sekaligus. Masukan yang telah diterima dari sesama karyawan maupun pimpinan tersebut dengan segera diterapkan dan diberikan penjelasan yang jelas mengenai pemecahan masalahnya.

Rasa tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka mempertanggung jawabkan kesalahan yang telah dilakukan ketika melaksanakan pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan. Hubungan faktor insentif dengan tanggung jawab yaitu pemberian insentif kepada karyawan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan kepada karyawan perusahaan sehingga karyawan akan merasa diberikan perhatian oleh perusahaan dan muncul rasa tanggung jawab.

Kedisiplinan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini telah memiliki kedisiplinan yang baik. Sebagian besar karyawan telah mematuhi aturan perusahaan meskipun terdapat beberapa karyawan melakukan pelanggaran yang termasuk dalam kategori ringan terutama mengenai absensi dan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelanggaran masih dapat terjadi meskipun peraturan telah dibuat sebaik-baiknya. Apabila dihubungkan dengan insentif, karyawan seharusnya sudah mengetahui bahwa mereka tidak boleh melakukan hal tersebut tetapi pimpinan dan karyawan lainnya juga memahami sepenuhnya rekan kerja mereka karena mereka sendiri juga pernah mengalami hal yang sama. Hubungan tujuan insentif dengan kedisiplinan yaitu pemberian motivasi kepada karyawan perlu diperbaharui dengan memberikan perhatian yang cukup besar dari perusahaan terhadap seluruh karyawannya.

Mutu Pekerjaan

Hasil wawancara di PT. Berbinar Insightful Indonesia menunjukkan bahwa mutu pekerjaan yang dihasilkan dapat dikatakan baik. Pada umumnya, para karyawan memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya terutama bidang psikolog, memiliki pemahaman yang kuat tentang uraian masing-masing tugas (*job description*), dan sering menangani kasus pekerjaan dengan posisi yang sama. Keterkaitan antara insentif dengan mutu pekerjaan yaitu karyawan akan merasa tenang karena mereka merasa cukup dengan pendapatan yang akan berpengaruh terhadap konsentrasi mereka saat melaksanakan pekerjaan yang berarti insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT Berbinar Insightful Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif sangatlah bermanfaat bagi karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menambah rasa semangat karyawan. Akan tetapi, adanya pemberian insentif ini juga terkadang terjadi ketidakadilan karena tidak adanya standarisasi yang menyebabkan alokasi insentif tidak konsisten kepada karyawan tanpa mempertimbangkan sisi prestasi kerjanya sehingga dapat menyebabkan etos kerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT Berbinar Insightful Indonesia, kami memberikan saran yaitu perusahaan perlu melakukan pemerataan dalam pemberian insentif kepada seluruh karyawan dan perusahaan harus secara terbuka memberikan

kriteria untuk kategori karyawan berprestasi (*employee of the month*) agar seluruh karyawan dapat berkesempatan menjadi karyawan yang berprestasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan artikel ini, karena kami menyadari bahwa proses penyusunan artikel ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan secara tulus dari berbagai pihak. Kami juga memohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan yang mungkin terjadi dalam penyusunan artikel ini. Semoga artikel ini dapat menjadi referensi dan inspirasi untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Merchant, K. A., & Stede, W. A. V. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi, dan Insentif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murhaban & Adnan. (2020). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Aceh: Sefa Bumi Persada
- Mustafa, I. G. (2012). STUDI TENTANG PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 373-388. <http://dx.doi.org/10.30872/jp.v1i3.315>
- Nurani. (2015). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PENJUALAN CV LOGAM INDONESIA DI TULUNGAGUNG. *BENEFIT*, 2(1), 1-17. Retrieved from <https://journal.unita.ac.id/index.php/benefit/article/view/81>
- Tanjung, B. J., & Darmawati, E. (2022). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. SUCOFINDO PERSERO JAKARTA. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 48-57. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i1.238>
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.