LENTERA JURNAL MANAJEMEN
Vol. 02(01), Maret, 2024
ISSN 2988-540X (Online)

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang

Dianawati Suryaningtyas [a*], Kristina Sedyastuti [a], Sri Wilujeng [a], Wynda Yulia Pratiwi [a]
[a]*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang*

[*] diana.surya@unikama.ac.id

Abstract – Penelitian ini terkait dengan pengaruh penilaian kinerja dan pemberian insentif yang ada di Peusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa Proportionate Random Sampling dan didapatkan jumlah responden sebanyak 73. Metode analisis data yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda dengan memakai perangkat SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variebel penilaian kinerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan perbandingan untuk memperdalam penelitiannya terutama yang berkaitan dengan penilaian kinerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja; Pemberian Insentif; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu konsep yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan serta keterampilan dari Sumber Daya Manusianya dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif, maka akan meningkatkan pula kinerja individu dalam organisasi, seperti meningkatkan produktivitas kerja, potensi yang ada dalam individu, kinerja, serta sikap mereka dalam menghadapi perubahan lingkungan dalam perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja karyawannya yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Kinerja Karyawan merupakan suatu pekerjaan individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan masing-masing yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

Kinerja Karyawan merupakan suatu pekerjaan individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan masing- masing yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan

sesuai dengan ketentuan Perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan kewenangan, tugas, dan taggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis Perusahaan merupakan bentuk kinerja. Oleh karena itu, peran karyawan sangat penting terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Menurut Widodo (2015:130) menjelaskan Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompenasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena perusahaan dapat mengetahui kondisi sebenarnya bagaimana kinerja pegawai sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai sehingga bermanfaat pula bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Wijaya, 2020).

Selain kinerja karyawan yang ditingkatkan dengan adanya Penilaian Kinerja, pemberian insentif juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karena Insentif merupakan balas jasa yang diberikan Perusahaan diluar dari gaji yang diberikan kepada karyawan atas imbal jasa hasil kerja keras karyawan dengan tujuan supaya karyawan bisa termotivasi sehingga bisa bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan lebih baik lagi kedepannya.

Menurut (Larasati, 2018:99). Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu- waktu. Tujuan pemberian insentif sendiri yaitu untuk meningkatkan motivasi karyawan supaya lebih semangat lagi dalam bekerja, sehingga lebih semangat juga dalam mengembangakan kualitas SDM sehingga kinerja dalam perusahaan pun membaik. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, maka proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka dapat meningkatkan kepuasan pegawai tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Masram 2017:139)

Menurut Rivai (2017:138) Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilaan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya yang dilihat dari standar hasil kerja, maupun target yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa Kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Dimana masing-masing saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian Kinerja

Menurut Widodo (2015) Penilaian Kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, maupun untuk memberhentikan seseorang.

Menurut Evita, dkk (2017) Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi tentang seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka jika dilihat dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penilaian seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan atau tidak yang nantinya dapat digunakan perusahaan sebagai patokan dalam melakukan evaluasi. Penilaian Kinerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan oleh (Lucky, Djati, dan Heru, 2019).

Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2017:117) Pemberian Insentif merupakan hasil balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Sedangkan menutut Sopiah (2018:365) Pemberian Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Menurut Larasati (2018:99) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memberikan motivasi kepeda para karyawan supaya dapat lebih produktif lagi dalam bekerja dan lebih tinggi, serta insentif ini bersifat tidak tetap dan sewaktu-waktu dapat berubah. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan suatu penghargaan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja baik selama ini yang berguna untuk memotivasi dan memberikan semangat kepada karyawan supaya kinerja karyawan semakin meningkat.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan antara penilaian kinerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Penilaian kinerja dan pemberian insentif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dilakukan karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang baik maupun buruk sehingga mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu pemberian insentif juga mempengaruhi kinerja karryawan dimana dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja, sebaliknya begitu. Penilaian kinerja dan pemberian insentif keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana keduanya memiliki pengaruh yang

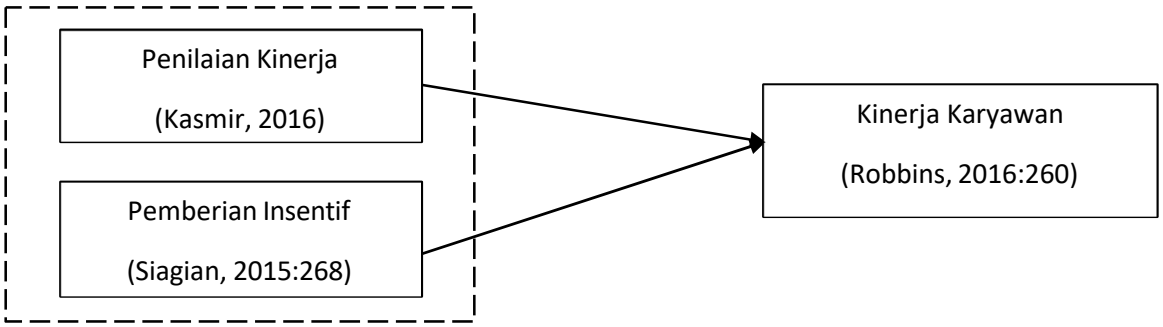
positif dan signifikan yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dadang (2020), Kevin (2015), Andre (2022), Merinda (2022), Lucky (2022).

Hubungan antara Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut biasa dilakukan organisasi dalam rangka mendorong dan mengukur kinerja karyawan, selain itu penilaian kinerja memiliki tujuan dalam mencatat hasil kinerja seorang karyawan, supaya mereka lebih termotivasi dan berprestasi dalam pekerjaan yang mereka jalankan. Penilaian kinerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena penilaian ini bersifat penilaian yang dilakukan secara teratur guna untuk mengevaluasi karyawan menjadi lebih baik. Hal tersebut telah dibuktikan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lucky (2019), Djati (2029), Heru (2019), Indria (2015), Fajru (2016), Ardilla (2016), Johan (2019), Dudung (2021),
Salim (2022).

Hubungan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian insentif. Dimana baik tidaknya kinerja yang dilakukan karyawan dipengaruhi oleh seberapa banyak iinsentif yang diberikan oleh perusahaan. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan berguna untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan. Pemberian insentif juga menjadi salah satu bentuk cara mengapresiasi kinerja karyawan, hubungan ini dimaknai jika semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka haal ini akan berdampak pada semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widakdo et al. (2022), Rahayu et al. (2017), Handoko et al. (2017), Waluyo (2017), Kevin et al. (2015), Azalia (2017), Dimas et al. (2015), Mariatus (2016), Dita (2021), Ujang (2022), Merinda et al. (2022).



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dirmuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H2 : Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
H3 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan deskriptif kuantitatif. Dimana peneliti mengambil populasi karyawan sebanyak 173 orang dan diambil sampel senyanyak 73 responden. Teknik sampling yang digunakan berupa Propabillity sampling dengan jenis teknik proportionate random sampling yang digunakan supaya jumlah sampel dapat diambil dengan proporsi yang sama. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner serta analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variebel penilaian kinerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data penelitian yang dikupulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1 dan X2) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 25 for WWindows 10, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	Std.eror	Beta	T hitung	Sig.
(Const.)	5,638	4,181		1,290	0,201
X1 = Penilaian Kinerja	0,478	0,079	0,574	1,349	0,182
X2 = Pemberian Insentif	0,399	0,125	0,304	3,187	0,002
R : 0,812	**Adjusr. R Square : 0,650**			**R. Square : 0,659**	
F Hitung : 67,719	**Sig F : 0,000**				

Pada tabel 1.1 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,650. Berdasarkan hasil nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan pemberian insentif sebesar 65%. Sedangkan sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain diluar penilaian kinerja dan pemberian insentif.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dilihat dari uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui data yang dilakukan uji coba memperoleh nilai signifikan 0,200 yang memiliki arti jika data tersebut bernilai normal, karena data yang diperoleh mendapatkan nilai diatas > 0,05. Dimana berarti model regresi memenuhi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolonearitas

Tujuan dari uji multikolonieritas sendiri adalah guna menguji regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas, maka dengan cara melihat besaran nilai VIF (Fariance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai *Fariance Inflation Factor* (VIV) lebih besar dari 10,00 maka menunjukkan tidak terjadi mulkokolonieritas. Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan peneliti didapatkan hasil Variabel penilaian kinerja memiliki nilai 1,868 VIV < 10,00 yang artinya tidak terjadi gejala multikolonearitas dan Variabel Pemberian Insentif memiliki nilai 1,868 < 10,00 yang berarti juga data tersebut tidak terjadi gejala multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunkan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independent. Jika nilai signifikan antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Dengan hasil variabel bebas Penilaian Kinerja (X1) memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,733 > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala Heterokesdastisitas, dan Pemberian Insentif mempunyai nilai Signifikansi sebesar 0,204 > 0,05 yang artinya dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan mengukur nilai t, nilai statistik f, dan koefisien determinasi. Adapun hal tersebut dilakukan guna mengumpulkan data-data apakah keputusan tersebut dapat menerima pernyataan atau menolak.

Uji Statistik F

Berdasarkan tabel analisis linier berganda, Uji F yaitu pengujian secara serentak (simultan) menampilkan F hitung yaitu sebesar 67,719 > 3,12 F tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang.

Uji Statistik T

Uji t merupakan pengujian data yang dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Tingkat signifikan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Berdasarkan uji coba yang dilakukan peneliti, maka diperoleh hasil sebagai berikut

diketahui bahwa Variabel Penilaian Kinerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel Penilaian Kinerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Pemberian Insentif (X2) menunjukkan nilai signifikan Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Dari Hasil yang ditulis Peneliti diatas dapat dibahas mengenai pengaruh pengaruh yang ada sebagai berikut:

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwaa Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan secara simultan yang berasal dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Indikator efektifitas dari rata-rata jawaban responden memenuhi standar dengan memanfaatkan sumber daya teknologi yang ada serta sudah memanfaatkan Sumber teknologi berupa KPI (*Key Performance Indicator*) guna menunjang kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya Sumber Daya Teknologi yang tersedia di Perusahaan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Variabel Penilaian Kinerja yang dibentuk oleh indikator Absensi, Kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja),loyalitas, kepatuhan, dan kerjasama. Hasil yang dominan terletak pada indikator loyalitas dengan rasa loyalitas dapat dilihat dari karyawan yang membela kepentingan perusahaan. Artinya dengan karyawan yang membela kepentingan perusahaan menunjukkan raa loyalitas seperti rasa tanggung jawab, mematuhi aturan yang ada di perusahaan sehingga mempengaruhi penilaian kinerja yang baik juga, sehingga karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan penilaian yang baik. Variabel Pemberian Insentif yang dibentuk dari indikator *Picework,* Bonus Insentif, dan komisi dengan hasil yang dominan ada pada indikator *Picework* dengan besarnya insentif yang diterima sudah seuai dengan yang diharapkan dan insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja yang artinya dengan adanya pemberian insentif, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Karena bagi perusahaan pemberian insentif merupakan suatu pengahargaan kepada karyawan supaya karyawan termotivasi dan semakin meningkat pula kinerjanya. Dalam penilaian kinerja serta insentif yang diberikan perusahaan setiap bulannya sudah dilakukan perusahaan secara adil. Karena hal tersebut menjadi patokan dalam kinerja karyawan selama ini.

Dilihat dari hasil uji data simultan menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Guna mencapai kinerja yang maksimal, karyawan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dengan cara semakin meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh secara positif. Hasil dari penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Kristina (2022), Johan (2019), Ardilla (2019), Andre et al. (2022), Widakdo et al, (2022), Rahayu, (2017), Handoko et al. (2017),
Dadang (2020), Ardilla (2019), Salim (2022), Yohana et al. (2022), Dimas (2015), Ramli (2022), Fais et al.(2022), Merinda (2022), Ujang (2022), Rini (2015), Ardiansih et al. (2022) dan Azalia (2017) dan Agung (2020) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi responden terhadap variabel penilaian kinerja dan pemberian insentif secara bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena hal ini dapat memberikan karyawan motivasi serta semangat sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator Absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), dan loyalitas. Rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan membela kepentingan perusahaan seperti mencurahkan kemampuan waktunya untuk perusahaan menjadikan karyawan tersebut memiliki penilaian yang baik sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin baik pula. Karena karyawan akan semakin memiliki rasa loyalitas yang tinggi yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawaan telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya oleh Dudung (2021), Dadang et al. (2020), Indria (2015), Johan (2019), Lucky et al. (2019), Ardilla (2019), Salim et al. (2022), Indria et al. (2015), Fajru Anang (2016) dengan hasil penelitian Penilaian Kinerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tugu Tirta Kota Malang. Variabel Pemberian Insentif yang ditunjukkan dari indikator Picework, Bonus Insentif, dan Komisi menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat memberikan semangat bagi karyawan supaya kinerja mereka lebih baik lagi. Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya hal tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan seperti adanya semangat serta motivasi dari karyawan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan pun menjadi kebih baik. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya oleh Widakdo et al. (2022), Rahayu et al. (2017), Handoko et al. (2017), Waluyo (2017), Kevin et al. (2015), Azalia (2017), Dimas et al. (2015), Mariatus (2016), Dita (2021), Ujang (2022), Merinda et al. (2022). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel penilaian kinerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena adanya efektifitas dengan pemanfaatan sumber daya teknologi yang ada sehingga dapat membantu karyawan dalam kinerja mereka terutama pada penilaian kinerja yang dilakukan. Penilaian kinerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditujukkan dari semakin baiknya kinerja karyawan dengan adanya sistem penilaian kinerja. Serta pemberian insentif memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari terselesainya pekerjaan karyawan dengan waktu sesuai yang diberikan.

Dari hasil kesimpulan yang penulis dapatkan maka saran yang dapat penulis yaitu untuk kinerja karyawan yang perlu diperhatikan mengenai kemandirian, karena berdasarkan analisis data variabel pada item karyawan dapat menjalankan fungsi pekerjaannrya sendiri hal tersebut masih rendah. Diharapkan karyawan lebih memahami lagi fungsi pekerjaan dan tugas masing-masing. Untuk memahami fungsi pekerjaan tersebut dapat dilakukan karyawan dengan mengikuti arahan dari atasan serta mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, dll supaya lebih memahami tugas dan pekerjaannya sendiri sehingga kinerja karyawan pun akan ikut meningkat. Diharapkan juga Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tetap dipertahankan dengan memperhatikan aturan perusahaan. Karena sistem penilaian sudah berbasis KPI (Key Performance Indikator) dimana pelaksanaan tugas akan dikirim perusahaan kepada karyawan melalui sistem tersebut dan penilaian kinerja pun dapat dinilai berdasarkan sistem. Maka diharapkan karyawan dapat lebih memperhatikan lagi mengenai waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada aplikasi tersebut supaya tidak ada terjadi keterlambatan dalam pengerjaan tugas yang nantinya akan mempengaruhi penilaian kinerja yang baik. Perihal Insentif yang diberikan perusahaaan kepada karyawan tetap mempertahankan keadilan dalam pemberiannya. Karena berdasarkaan analisis data variabel upah rendah pada item Insentif yang diterima sudah sesuai dengan kinerja kerja selama ini. Diharapkan pada item ini pemberian insentif lebih diperhatikan lagi mengenai kesesuaian antara pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan dengan melihat kinerja mereka. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan perbandingan untuk memperdalam penelitiannya terutama yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif , Disiplin Kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, *Jurnal Akuntansi dan Pajak,* 18 (01): 145-157.

Ben. F. Bigelow, Z. Veronica, J. Soto, J. Arenas, A. Perrenoud. (2019). Attracting and Retaining Tradespeople, an Evaluation of Influencers on Contruction Workers in Two

Different Trades in Texas. *International Journal of Contruction Education and Research*, 15 (3): 163-178.

Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7 (1): 1-8.

Dadang, S. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Penempatan Kerja Pada Pt. Sinar Effendi Murni Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9 (1): 2-14.

Dewi, I. A Putu Kartika. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7): 1918-1933.

Hadiwiyata, S., E. Mintarsih. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10 (2): 269-273.

Handoko, T., Handoko, D. Waluyo. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 7 (2): 83-95.

Kastalani, M., & Kerja. P. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.*E-Journal Pemerintahan Integratif*, 3 (2): 351-364.

Kristiani. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Pt. Mms Group Indonesia. *Jurnal Cafetaria*, 3 (2): 38-50.

Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(2).*

Piri, A. S., Lucky O. H. Dotulong, dan Merinda H. C. Pandowo. (2021). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado *Dive Club. Jurnal EMBA*, 10 (2): 389-398.

Prasasti, A. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 2 (3): 248-257.

Rani, I. H., M. Mega. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (2): 164-170.

Saputri, A. D., S. Handayani, dan M. Kurnia. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2
(1): 25-42.

Wijaya, S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kebupaten Kepahiang. *Jurnal Creative Research Management*, 3 (1): 63-76.