

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH PRODUKSI GULA MERAH DI DESA TIRTAMARTANI KECAMATAN ANDOOLU UTAMA KABUPATEN KONAWE SELATAN

Oleh :

La Ode Abdul Manan¹⁾, Sahyunu²⁾, Sufrianto³⁾, Dwi Inka Gusriatni Sari⁴⁾

E-mail: laodeabdulmanan9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan. Jenis penelitian yang dilakukan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui Kuesioner, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Sedangkan Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Regresi Linear Sederhana, Uji Parsial (uji t), Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi (R^2). Adapun jenis dari sumber data penelitian ini yaitu data primer data yang diperoleh langsung dari sumber atau dimana tempat penelitian dilakukan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan yang berjumlah 31 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh (sensus). Data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 29.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistic melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether the provision of incentives can affect employee performance at the Brown Sugar Production House In Tirtamartani Village Andoolo Utama District South Konawe regency. Data collection methods through questionnaires, observations, interviews and documentation. While the data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, simple linear regression, partial test (t test), correlation coefficient, and determination coefficient (R^2). The type of data source of this research is primary data obtained directly from the source or where the research is conducted. The population of this study is all employees at the Brown Sugar Production House In Tirtamartani Village Andoolo Utama District South Konawe regency of which 31 people. The determination of the sample carried out is saturated sampling (census). The data were obtained using the help of SPSS version 29.

Based on the results of research conducted at the Brown Sugar Production House In Tirtamartani Village Andoolo Utama District South Konawe regency that incentives do not significantly influence employee performance. . This can be seen from the results of statistical calculations through partial hypothesis testing which shows that $t_{calculate} < t_{table}$ then H_0 accepted H_a rejected.

Keywords: Incentives, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan penghargaan berupa insentif seperti upah tambahan kepada karyawannya yang dapat memenuhi standar penilaian atau bahkan melampauinya.

Dengan adanya pemberian insentif akan membuat karyawan menyadari bahwa kerja keras dan dedikasinya terhadap perusahaan akan dihargai oleh perusahaan dan berdampak pula terhadap apa yang akan diperolehnya dimasa yang akan datang. Jika karyawan melihat kerja keras dan kinerjanya yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti ini berlanjut dimasa yang akan datang.

Pembangunan perusahaan ataupun industri sudah sangat banyak salah satunya di Indonesia. Indonesia merupakan negara pertanian, artinya sektor pertanian masih memegang peranan penting dari keseluruhan perekonomian nasional. Salah satu sub sektor pertanian yang cukup penting keberadaannya dalam pembangunan nasional adalah sub sektor perkebunan. Di desa Tirtamartani Kec. Andoolo Utama Kab. Konawe Selatan tidak sedikit dari masyarakatnya memproduksi atau mengelola nira kelapa menjadi gula merah. Di setiap produksinya masyarakat menggunakan bahan bakar kayu dan nira kelapa dimana disetiap 13 pohon kelapa mendapatkan gula merah sebanyak 7 kg per satu kali produksi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan. Maka rumusan masalahnya adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Sangadji dan Sopiah (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Hasibuan (2017) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020) insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak

pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Kinerja Karyawan

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2018:481), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian dan kajian teori yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis yaitu: Bahwa pemberian insentif diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi gula merah sebanyak 31 karyawan.

Sampel dapat didefinisikan sebagai himpunan sebagian dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atas sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 31 karyawan. Maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama

objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Sedang observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya peristiwa yang akan diselidiki.

3. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab dan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*). Pedoman wawancara tersebut dimaksudkan sebagai acuan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks dan artefak. Hampir setiap penelitian menggunakan teknik ini sebagai pengumpulan data sekunder. Untuk pencarian data sekunder ini cocok menggunakan teknik dokumentasi.

Metode Analisis

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah Teknik analisis statistic, melalui program computer Excel Statistic Analysis & SPSS Versi 29.

Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah menganalisis, menggambarkan, data berbagai kondisi, situasi dari berbagai data dikumpulkan berupa hasil atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi dilapangan.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar pemberian insentif. Peneliti menggunakan model regresi linear sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X = Pemberian insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui data yang valid atau tidak valid yang diuji dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 29 dengan taraf signifikan 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum x \cdot y}{\sqrt{(\sum x^2) + (\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

x = deviasi dari mean untuk nilai variabel X

y = deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara X dan Y

x^2 = kuadrat dari nilai X

y^2 = kuadrat dari nilai Y

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut, yang menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 80%, sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk seberapa jauh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variasi terkait. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau =0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= n-k

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Orang	Presentase (%)
Laki-Laki	17	54,84
Perempuan	14	45,16
Jumlah	31	100,00

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah seluruh responden sebanyak 31 orang, dimana responden laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar 54,84%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 45,16% yang bekerja di rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan dan dapat juga dibuktikan bahwa lembaga lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21-25	2	6,45
26-30	12	38,71
31-35	10	32,26
36-40	3	9,68
41-45	4	12,90
Jumlah	31	100,00

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah 26-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 38,71%, diikuti dengan usia responden 31-35 sebanyak 10 orang atau 32,26%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada rumah produksi gula merah sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Pada Masa Kerja

Lama Bekerja	Orang	Persentase %
1-5 Tahun	27	87,10
6-10 Tahun	4	12,90
Jumlah	31	100,00

Tabel diatas menunjukkan bahwa 31 responden, dimana jumlah responden yang terbanyak yaitu masa kerja 1-5 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 87,10%. Diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 12,90%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan memiliki masa kerja yang cukup lama.

Tabel karakteristik responden pada tingkat Pendidikan.

Pendidikan	Orang	Persentase %
SD	3	9,68
SMP	17	54,84
SMA	11	35,48
Jumlah	31	100,00

Berdasarkan table diatas dari 31 responden yaitu karyawan rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan dapat diketahui ada sebanyak 17 responden atau sebesar 54,84% memiliki tingkat Pendidikan sekolah menengah pertama, 11 responden atau sebesar 35,48% memiliki tingkat Pendidikan sekolah menengah pertama dan 3 responden atau sebesar 9,68% memiliki tingkat Pendidikan sekolah dasar. Dengan demikian banyaknya karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan sekolah menengah pertama menunjukkan bahwa rumah produksi gula merah tidak mempertimbangkan kemampuan Pendidikan tetapi mempertimbangkan kemampuan bekerja sehingga kemampuan dan keahlian menjadi faktor penting dalam keberhasilan rumah produksi gula merah.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.604	10.232		3.577	.001
	PEMBERIAN INSENTIF	.372	.195	.334	1.907	.066

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber; SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstanta $a = 36.604$ dan koefisien $b = 0.372$

kemudian disusun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36.604 + 0.372 X$$

Pada table di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi linear sederhana dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 36.604 dan $b = 0,372$ dengan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 yaitu 0,066. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.111	.081	2.67024
a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF				

Sumber; SPSS versi 29. Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 29 diketahui nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,334 atau 33,4%. Dari tabel diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,334 sedangkan r_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar 0,025 hasil yang diperoleh untuk r_{tabel} sebesar 0,3550 di mana nilai r_{hitung} $0,334 < r_{tabel}$ 0,3550 hal ini berarti keterkaitan pemberian insentif dengan kinerja karyawan cukup lemah.

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.111	.081	2.67024
b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF				

Sumber; SPSS versi 29. Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.6.2 dapat diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,334 atau sama dengan 33,4% yang artinya hubungan kedua variabel sangat rendah, dimana tabel diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,111 yang artinya bahwa kontribusi variabel bebas menjelaskan bahwa variabel terikatnya adalah sebesar 11,1%. Ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Variabel pemberian insentif (X) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,1% dan sisanya 88,9% dikatakan bahwa variabel lain atau sebagian faktor banyak yang mempengaruhi dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.604	10.232		3.577	.001
	PEMBERIAN INSENTIF	.372	.195	.334	1.907	.066

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil tabel diatas didapat t_{hitung} sebesar 1. 907, dengan derajat kebebasan (df) $n = 29$ dengan tingkat signifikan 0,025 Maka t_{tabel} adalah sebesar 2,045 . karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,066% yang artinya $0,066\% > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan. Alasan mengapa penelitian ini tidak signifikan dikarenakan bahwa insentif hanya diberikan karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. selain itu didalam perusahaan ini hanya memberikan insentif pada bulan tertentu saja seperti hari raya besar umat agama islam (lebaran idul fitri) karena karyawannya yang mayoritas agama islam dan insentifnya biasa berupa material maupun non maerial dan banyak faktor lain yang mempengaruhi terutama adalah pemberian gaji pokok karyawan, pengalaman, kerja, keahlian kerja, dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada tabel regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa konstanta $a=36.604$ dan koefisien $b= 0.372$ dengan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 yaitu 0,066. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan pada tabel uji determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,334 atau sama dengan 33,4% yang artinya hubungan kedua variabel sangat rendah, dimana tabel diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,111 yang artinya bahwa kontribusi variabel bebas menjelaskan bahwa variabel terikatnya adalah sebesar 11,1%. Ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Variabel pemberian insentif (X) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 11,1% dan sisanya 88,9% dikatakan bahwa variabel lain atau sebagian faktor banyak yang mempengaruhi dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis regresi linear sederhana pada variabel pemberian insentif bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah produksi di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai hubungan yang cukup lemah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (r^2) dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kabupaten Konawe Selatan tidak dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif. Hal ini disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrang, (2020). *“Pengaruh Tingkat Produksi Gula Merah Terhadap Peningkatan Pendapatan Pengrajin Gula Merah Di Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba”*.
- Astuti, Sri. (2018). *Jurnal Pengaruh Disiplin kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ghs II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal ilmiah ISSN: 2598-7364 Vol. 4, No. 1. Januari 2018.
- Diviani, Gracetiera Mera. (2015). *“Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”*.
- Fitria, Umi Wahiddatur Rohmatin, (2019). *“Produksi Gula Merah Kelapa Di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma Ditinjau Dari Ekonomi Islam”*.
- Habiburrohim, Azzam (2020). *“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Karyawan Agen JNE Kota Malang”*.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen sumber Daya manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidirachman dan Husnan Suad, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Helpiani, (2020). *“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare”*.
- Hoetomo, Kamus Besar Bahasa Insdonesia. Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert. Dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, dan SDM*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Maziah, (2016). *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BNI Syariah Makassar”*.
- Murwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

- Muslimin Z, (2017). “Pengaruh Sifat Kepribadian Terhadap Identifikasi Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Serta Kinerja Pegawai.(Studi Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara)”.
- Ningsih, Sri Wahyu (2019). “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone”.
- Panjaitan, Mangsa, (2015). *Jurnal Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. Mei 2015.
- Paulus, Dialson, (2016). *Jurnal Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit Di PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau*. JOM FISIP Vol.3, No.2 – Oktober 2016.
- Purba, Betniar, (2019). *Jurnal Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Istana Deli Kencana Medan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB) Vol.19, No.1.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori Ke Praktek..* Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ranti Puspita Sari, 2020. *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. penggadaian (persero) cabang pusat Palembang*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Yolanda (2018). “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan”.
- Satrohadiwiyo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sembiring, Andhika Prakasa G. (2018). “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 kantor Pusat Sunggal”.
- Sangadji, Etta Mamang Dan Sopia. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prambantini, Ed.) (Ed. 1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siska, (2022). “Pengaruh Pemberian Insetif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras”.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsimi, Arikunto, *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2013.
- Suwatno dan Priasan, Donni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rangkuti Dhita Adrian, dkk. *Jurnal Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia*. Jurnal Global Manajemen Vol. 8, No. 1, 2019 (Juni).
- Yusuf, Burhauddin *Manajemen sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Yusuf, Muhammad Dan Adham Ashyari. *Jurnal Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe*. Jurnal Mega Aktiva Vol.6, No.2, Agustus 2017.