MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

PENGARUH INSENTIF DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HONDA AUTOLAND TANGERANG SELATAN

Marisa Yudia Castila[1], Hadi Winata[2]
E-mail Korespondensi: Marisayudia07@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Autoland Ciputat, Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Autoland Ciputat dan Pengaruh Insentif, Reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Autoland Ciputat, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada semua karyawan PT. Honda Autoland Ciputat yang berjumlah 65 Populasi dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS statistik versi 26. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana, uji analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji statistik melalui uji t, dan uji F. Hasil Uji t menunjukkan bahwa Insentif, dan Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji F menunjukkan secara simultan Insentif, dan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien korelasi 0,661 yang artinya Motivasi dan Disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan, Nilai koepisien determinasi sebesar 0,437, artinya besar pengaruh variabel Insentif dan Reward kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43.7%, sementara sisanya 56.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. **Kata Kunci: Insentif,Reward, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of incentives on employee performance at PT. Honda Autoland Ciputat, Effect of Rewards on employee performance at PT. Honda Autoland Ciputat and the Influence of Incentives, Rewards on employee performance at PT. Honda Autoland Ciputat, This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to all employees of PT. Honda Autoland Ciputat with a population of 65 using a saturated sampling technique. The data obtained was then processed using SPSS

Article history
Received: Juni 2026
Reviewed: Juni 2026
Published: Juni 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

statistical software version 26. This analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple regression analysis tests, multiple regression analysis tests, correlation and determination coefficient tests, as well as statistical tests via the t test, and F test. The results of the t test show that incentives and rewards partially have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the F test shows that incentives and rewards simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The correlation coefficient value is 0.661, which means that work motivation and discipline have a strong level of relationship with the employee performance variable. The coefficient of determination value is 0.437, meaning that the influence of the work incentive and reward variables on employee performance is 43.7%, while the remaining 56.3% is explained by other variables. not discussed in this study. **Keywords: Incentives, Rewards, Employee Performance**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja optimal dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar setiap karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berkaitan dengan pengaturan hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Dengan demikian, tingkat keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pemberian insentif dan reward.

Insentif merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan meningkatkan hasil kerjanya. Insentif merupakan elemen balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara tidak tetap atau bersifat variabel bergantung pada kinerja karyawan tersebut (Sinambela, 2017). Selain itu, insentif juga dapat dipahami sebagai imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan (Sopiah & Sangadji, 2018). Pemberian insentif yang tepat diharapkan mampu

meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Selain insentif, pemberian reward juga menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan. Reward merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Fahmi, 2016). Reward dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti tambahan jatah cuti, kenaikan gaji, voucher hadiah, maupun promosi jabatan. Pemberian reward yang tepat diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi pada PT Honda Autoland Ciputat menunjukkan bahwa pemberian insentif dan reward kepada karyawan masih mengalami fluktuasi. Berdasarkan data perusahaan, persentase karyawan penerima insentif tahunan pada tahun 2020 sebesar 69%, meningkat menjadi 80% pada tahun 2021, kemudian mengalami penurunan menjadi 75% pada tahun 2022. Sementara itu, jumlah penerimaan berbagai jenis reward juga mengalami perubahan selama periode 2020–2022, dengan promosi jabatan menjadi jenis reward dengan jumlah penerima paling rendah dibandingkan dengan jenis reward lainnya.

Kondisi tersebut sejalan dengan pencapaian kinerja karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Berdasarkan data PT Honda Autoland Ciputat, dari target penjualan sebesar 100 unit, realisasi pada tahun 2020 hanya mencapai 64 unit atau 64%. Pada tahun 2021, realisasi meningkat menjadi 85 unit atau 85%, sedangkan pada tahun 2022 kembali menurun menjadi 80 unit atau 80%. Data tersebut menunjukkan bahwa selama periode 2020–2022 target yang telah ditetapkan perusahaan belum dapat tercapai secara optimal.

Belum optimalnya pencapaian target tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, khususnya melalui kebijakan pemberian insentif dan reward. Pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian kerja serta reward yang mampu memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, efektivitas pemberian insentif dan reward terhadap peningkatan kinerja karyawan masih perlu dibuktikan melalui penelitian empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh insentif dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Autoland Ciputat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana insentif dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

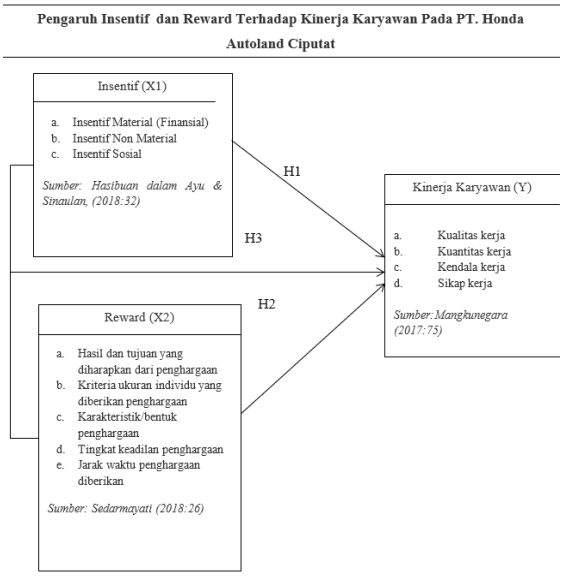
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai menggunakan prosedur statistik atau cara lain yang berkaitan dengan kuantifikasi atau pengukuran (Sujarweni, 2019). Penelitian dilaksanakan pada PT Honda Autoland Ciputat yang berlokasi di Jl. RE. Martadinata No. 52, Cipayung, Ciputat, Tangerang Selatan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Honda Autoland Ciputat yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian atau menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden penelitian sebanyak 65 orang (Arikunto, 2019).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Insentif (X1) dan Reward (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Indikator variabel Insentif terdiri atas insentif material, insentif nonmaterial, dan insentif sosial (Ayu & Sinaulan, 2018). Indikator Reward meliputi hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, karakteristik atau bentuk penghargaan, tingkat keadilan penghargaan, serta jarak waktu pemberian penghargaan (Sedarmayanti, 2017). Sementara itu, indikator Kinerja Karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan hubungan tersebut, pemberian insentif dan reward yang tepat diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mengasumsikan bahwa Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Reward (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta Insentif (X1) dan Reward (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Data penelitian diperoleh melalui data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, penyebaran kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program IBM SPSS versi 26. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Pengujian hipotesis

dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 65 karyawan PT Honda Autoland Ciputat sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 35 orang (53,8%), sedangkan perempuan sebanyak 30 orang (46,2%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 28–35 tahun sebanyak 28 orang (43,1%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 35 orang (53,8%), sedangkan berdasarkan lama bekerja mayoritas responden memiliki masa kerja 0–5 tahun sebanyak 35 orang (53,8%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	53,8%
Usia	28–35 tahun	28	43,1%
Pendidikan	S1	35	53,8%
Lama Bekerja	0–5 tahun	35	53,8%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,08 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Variabel Reward (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,10 dengan kategori cukup baik, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,07 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum penerapan insentif, reward, dan tingkat kinerja karyawan pada PT Honda Autoland Ciputat berada dalam kondisi cukup baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Insentif (X1)	3,08	Cukup Baik
Reward (X2)	3,10	Cukup Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,07	Cukup Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Insentif (X1), Reward (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,244. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Variabel Insentif memperoleh nilai sebesar 0,835, Reward sebesar 0,778, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,793.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026

Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keputusan
Insentif (X1)	0,835	0,60	Sangat Reliabel
Reward (X2)	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 26, 2023.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel Insentif dan Reward masing-masing sebesar 0,239 dengan nilai VIF sebesar 4,179. Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji autokorelasi memperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,108 sehingga model dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi Insentif sebesar 0,577 dan Reward sebesar 0,125. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig. 0,200 > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,239; VIF 4,179	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,239; VIF 4,179	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	DW = 2,108	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas X1	Sig. 0,577 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2	Sig. 0,125 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 26, 2023.

Analisis Regresi Linier

Hasil analisis regresi linier sederhana antara Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan persamaan Y = 12,968 + 0,573X1. Koefisien regresi sebesar 0,573 menunjukkan arah pengaruh positif, yang berarti peningkatan Insentif akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Sementara itu, regresi linier sederhana antara Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan persamaan **Y = 9,822 + 0,672X2**, yang menunjukkan bahwa Reward juga memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda antara Insentif (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan persamaan **Y = 9,624 + 0,159X1 + 0,520X2**. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Insentif dan Reward memiliki koefisien regresi positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta
Konstanta	9,624	3,097	-
Insentif (X1)	0,159	0,182	0,170
Reward (X2)	0,520	0,199	0,508

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 26, 2023.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa Insentif memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,613. Reward juga memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,656. Sementara itu, secara simultan Insentif dan Reward memiliki nilai korelasi sebesar 0,661 terhadap Kinerja Karyawan yang termasuk dalam kategori hubungan kuat.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Insentif memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,5%, sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Reward memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,0%, sedangkan 57,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara simultan, Insentif dan Reward memberikan kontribusi sebesar 43,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan Variabel	R	R Square	Kontribusi
Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,613	0,375	37,5%
Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,656	0,430	43,0%
Insentif (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,437	43,7%

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 26, 2023.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa Insentif (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,153 > t tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat. Variabel Reward (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,895 > t tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat. Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 24,064 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima, yang menunjukkan bahwa Insentif dan

Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh yang Diuji	Hasil Uji	Sig.	Keputusan
H1	Insentif → Kinerja Karyawan	t = 6,153	0,000	H1 diterima
H2	Reward → Kinerja Karyawan	t = 6,895	0,000	H2 diterima
H3	Insentif & Reward → Kinerja Karyawan	F = 24,064	0,000	H3 diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 26, 2023.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Reward memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan. Insentif dan Reward secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Insentif dan Reward secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat dengan kontribusi sebesar 43,7%, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan Y = 12,968 + 0,573X1 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 yang menunjukkan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,375 menunjukkan bahwa Insentif memberikan kontribusi sebesar 37,5% terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai t hitung sebesar 6,153 > t tabel sebesar 1,998 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif kepada karyawan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Secara konseptual, hasil tersebut sejalan dengan pendapat bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan (Sopiah & Sangadji, 2018). Dengan demikian, pemberian insentif yang tepat dapat menjadi salah satu instrumen perusahaan dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan Y = 9,822 + 0,672X2 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,656 yang menunjukkan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi

sebesar 0,430 menunjukkan bahwa Reward memberikan kontribusi sebesar 43,0% terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai t hitung sebesar 6,895 > t tabel sebesar 1,998 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberian reward, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Hasil ini mendukung konsep reward sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Fahmi, 2016). Oleh karena itu, pemberian reward secara adil dan sesuai dengan prestasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Insentif dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Autoland Ciputat. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah Y = 9,624 + 0,159X1 + 0,520X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,661 menunjukkan bahwa Insentif dan Reward memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,437 menunjukkan bahwa Insentif dan Reward secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 43,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 24,064 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Oleh karena itu, penerapan sistem insentif dan reward yang tepat dapat menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Autoland Ciputat, dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,153 > t tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,375 menunjukkan bahwa Insentif memberikan kontribusi sebesar 37,5% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,895 > t tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,430 menunjukkan bahwa Reward memberikan kontribusi sebesar 43,0% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara simultan, Insentif dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 24,064 > F tabel sebesar 2,775 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,437 menunjukkan bahwa Insentif dan

Reward secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 43,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan penerapan Insentif dan Reward yang tepat dapat mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Honda Autoland Ciputat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, proses pengumpulan data harus menyesuaikan dengan jadwal kerja karyawan karena sebagian karyawan, khususnya bagian sales, memiliki aktivitas di luar perusahaan seperti survei lokasi dan kegiatan event sehingga waktu pengisian kuesioner menjadi terbatas. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Insentif dan Reward, sementara Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan faktor lainnya. Ketiga, pengumpulan data penelitian sebagian besar menggunakan instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden sehingga hasil penelitian bergantung pada objektivitas jawaban yang diberikan. Penelitian ini juga belum dilengkapi secara mendalam dengan metode wawancara yang dapat digunakan untuk memperkuat dan memperluas informasi yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Honda Autoland Ciputat disarankan untuk meningkatkan pengelolaan sistem Insentif, khususnya pada aspek kelayakan insentif yang diberikan sesuai dengan waktu, tenaga, dan pencapaian karyawan. Perusahaan perlu menetapkan kriteria pemberian insentif yang jelas, objektif, dan transparan agar karyawan memahami target yang harus dicapai untuk memperoleh insentif. Dalam aspek Reward, perusahaan disarankan untuk meningkatkan konsistensi dan ketepatan waktu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian penghargaan secara rutin dan sesuai dengan pencapaian kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat serta mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Berkaitan dengan Kinerja Karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan penyelesaian masalah, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan, serta menggunakan metode pengumpulan data tambahan seperti wawancara agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:*

Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. D. Prabantini (Ed.), Edisi 1. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.