

PENGARUH INSENTIF DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIAAisyah Candra Fitriyani¹, Adelina Suryati², Ifah Masrifah³^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Sakti Bekasi

Jl. Raya Hankam No. 54, Bekasi 17414, Jawa Barat

¹aisyahcndraa11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Securindo Packatama Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 109 responden yang ditentukan berdasarkan perhitungan Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 8,037 dan nilai signifikansi $<0,001$. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 10,300 dan nilai signifikansi $<0,001$. Secara simultan, insentif dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 94,922 dan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai R Square sebesar 0,662 menunjukkan bahwa insentif dan pengawasan mampu menjelaskan 66,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 33,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Insentif, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, di antaranya pemberian insentif dan pelaksanaan pengawasan kerja. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja, prestasi, atau kontribusi yang diberikan. Pemberian insentif yang sesuai dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sementara itu, pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan aturan, prosedur, standar, dan target perusahaan. PT Securindo Packatama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan parkir. Dalam kegiatan

operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik agar pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan secara optimal. Berdasarkan latar belakang penelitian, masih ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan kinerja karyawan, antara lain kedisiplinan yang belum optimal, keterlambatan kerja, penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal, serta pelayanan kepada pelanggan yang belum optimal. Selain itu, terdapat kondisi yang berkaitan dengan pemberian insentif dan pengawasan. Pemberian insentif dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan hasil kerja karyawan, sedangkan pelaksanaan pengawasan juga dinilai belum optimal. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk menguji secara empiris pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu serta perbedaan karakteristik objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian dilakukan pada PT Securindo Packatama Indonesia untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia?
3. Apakah insentif dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh insentif dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Insentif merupakan bentuk rangsangan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja, prestasi, maupun kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2020), insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya berada di atas standar yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, insentif dipandang sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang dicapai. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan kedisiplinan, mengurangi kesalahan, serta mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab. Menurut Terry dalam Afandi (2021), pengawasan merupakan proses untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana, aturan, dan tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi

variabel dependen yang dipengaruhi oleh insentif dan pengawasan. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menempatkan insentif sebagai variabel independen pertama (X1), pengawasan sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan antarvariabel dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &\text{Insentif (X1)} \rightarrow \text{Kinerja Karyawan (Y)} \\ &\text{Insentif (X1) + Pengawasan (X2)} \rightarrow \text{Kinerja Karyawan (Y)} \end{aligned}$$

Hipotesis

- H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia.
- H2: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia.
- H3: Insentif dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian adalah PT Securindo Packatama Indonesia, sedangkan unit observasi adalah karyawan yang menjadi responden penelitian. Populasi penelitian merupakan karyawan PT Securindo Packatama Indonesia yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dengan jumlah populasi sebanyak 150 karyawan, diperoleh:

$$n = 150 / [1 + 150(0,05^2)] n = 109,09$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah **109 responden**.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian. Responden merupakan karyawan aktif, bekerja pada unit operasional pengelolaan parkir, telah bekerja minimal tiga bulan, berada dalam sistem kerja yang berkaitan dengan pengawasan dan insentif, serta bersedia mengisi kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan studi literatur. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Data kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics.

Teknik analisis data meliputi:

1. Uji validitas.
2. Uji reliabilitas.
3. Uji asumsi klasik.
4. Analisis regresi linear berganda.
5. Uji t.
6. Uji F.
7. Koefisien determinasi (R^2).

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi insentif
- b_2 = Koefisien regresi pengawasan
- X_1 = Insentif
- X_2 = Pengawasan
- e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -4,538 + 0,592X_1 + 0,790X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi insentif sebesar 0,592. Artinya, peningkatan satu satuan pada variabel insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,790. Artinya, peningkatan satu satuan pada variabel pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,790 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel insentif memperoleh nilai **t hitung sebesar 8,037** dengan tingkat signifikansi **<0,001**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian insentif yang diterapkan perusahaan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Insentif dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, **H1 diterima**.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan memperoleh **t hitung sebesar 10,300** dengan tingkat signifikansi **<0,001**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melalui pemantauan, pengarahan, evaluasi, dan tindakan koreksi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membantu karyawan bekerja sesuai standar dan target perusahaan. Dengan demikian, **H2 diterima**.

Pengaruh Insentif dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai **F hitung sebesar 94,922** dengan tingkat signifikansi **<0,001**. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga insentif dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan pelaksanaan pengawasan secara bersamaan berkaitan dengan perubahan tingkat kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia. Dengan demikian, **H3 diterima**.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai **R Square sebesar 0,662**. Hal ini berarti variabel insentif dan pengawasan mampu menjelaskan sebesar **66,2%** variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar **33,8%** variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Nilai **Adjusted R Square sebesar 0,655** menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%. Nilai **R sebesar 0,814** menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel insentif dan pengawasan dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 8,037 dan signifikansi $<0,001$.
2. **Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 10,300 dan signifikansi $<0,001$.
3. **Insentif dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini dibuktikan dengan nilai *F* hitung sebesar 94,922 dan signifikansi $<0,001$.
4. Insentif dan pengawasan mampu menjelaskan **66,2% variasi kinerja karyawan**, sedangkan 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem pemberian insentif agar lebih memperhatikan kesesuaian antara hasil kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan.

Perusahaan juga disarankan meningkatkan efektivitas pengawasan melalui evaluasi kerja secara berkala, pemberian arahan yang jelas, komunikasi yang baik, serta tindakan koreksi apabila ditemukan kendala dalam pelaksanaan pekerjaan.

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda atau melakukan perbandingan antar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson.

- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.