

PENGARUH INSENTIF DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE CABANG KOTA BENGKULU

Yoega Dwi Putra EY⁽¹⁾ Eti Arini⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

arinieti@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives and organizational support on employee performance at PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Bengkulu Branch. This type of research is a type of quantitative descriptive research, the object of this research is the employees of PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Bengkulu Branch. The sampling method used a non-probability technique, namely accidental sampling. The number of respondents in this study were 40 people. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing, namely t-test and f-test. The results of this study can be concluded that the Incentive variable has a positive effect on Employee Performance, Organizational Support has a positive effect on Employee Performance, Incentives and Organizational Support together have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Incentives, Organizational Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. (Laelani, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan dari elemen kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Badriyah, 2017). Kinerja sebagai catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama dalam periode waktu tertentu (Indarjanti & Bodroastuti, 2012). Menurut (Riantoko *et al.*, 2017), kinerja dipengaruhi oleh *ability* (kemampuan individu), *effort* (usaha yang dicurahkan), dan *support* (dukungan). Kemampuan individu terdiri dari unsur bakat, minat, dan kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari: motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan kerja. Sedangkan dukungan organisasi terdiri dari: Pelatihan, standar kinerja, peralatan dan teknologi, serta manajemen dan rekan kerja. Kinerja sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat ia bekerja (Yasri, 2013). Dari berbagai definisi yang dikemukakan maka dapat disimpulkan kinerja sebagai suatu set perilaku yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil maksimal sesuai tujuan organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada para karyawan. Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih maksimal. Pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya terdiri dari dua jenis insentif yaitu Insentif Material dan Insentif Non Material. Insentif Material merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi maupun kompensasi. Sedangkan Insentif Non Material diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan juga pujian dalam bentuk tulisan dan lisan. Insentif diberikan kepada para karyawan sebagai suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik dalam meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan.

Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Menurut (Haedar *et al.*, 2016) menjelaskan bahwa, penghargaan merupakan komponen kritis untuk penentuan keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, cenderung akan merasa puas dan akan menjadi karyawan dengan kinerja yang baik. Mereka juga cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan hal tersebut akan meningkatkan keunggulan kompetitif. Menurut (Zulkarnaen & Suwarna, 2016) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Kesimpulannya insentif dapat diartikan sebagai bonus (upah tambahan) atas prestasi kerja atau pengorbanan kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Dukungan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dapat dilihat dari apa yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut. Tentunya, semua ini perlu adanya dukungan organisasi sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi tersebut. Menurut (Indarjanti & Bodroastuti, 2012), “dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, sehingga karyawan tersebut memperlihatkan hasil kerja yang efektif untuk organisasi”.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan dengan salah Manajer PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Bengkulu pada tanggal 20 Mei 2022, mengatakan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik dalam mengejar target maupun menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk, kemudian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dirasa sudah teratur dan sesuai dengan tingkat pencapaian karyawan itu sendiri, adapula dukungan organisasi yang diberikan perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan juga sudah sangat baik dengan memberikan banyak motivasi dan juga dukungan dalam mengerjakan pekerjaan yang berat, hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang selalu beres atau selesai tepat waktu tanpa diminta terlebih dahulu oleh atasan.

Namun dari penjelasan diatas masih ada beberapa permasalahan lainnya, menurut Bapak Indra salah satu karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Bengkulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan menurun secara signifikan, hal tersebut dikarenakan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan. Kinerja karyawan yang selalu menurun dikarenakan masih banyaknya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti pemberian insentif dan dukungan organisasi. Menurut Bapak Raffi menjelaskan bahwa pemberian insentif yang tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan yang telah diberikan untuk perusahaan, insentif yang didapatkan oleh karyawan sewaktu mencapai suatu prestasi kerja dianggap belum setara dengan apa yang sudah karyawan raih. Hal inilah yang membuat kinerja karyawan menurun karena tidak adanya penghargaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Selain itu menurut Ibu Sintia kurangnya dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya bimbingan ataupun arahan yang diberikan kepada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah karyawan yang ada di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance terdiri dari 40 orang karyawan tetap dan 20 orang karyawan kontrak. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan tetap PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan tetap di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.

Tahap pengumpulan data merupakan sarana pokok untuk menemukan penyelesaian masalah secara ilmiah. Selain itu, pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Observasi ialah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (Jamaluddin, 2015).

Menurut Arikunto (2014) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala *likert* dengan 1-5 skor. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala *likert* ini lazim digunakan di Indonesia untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015).

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Insentif
X ₂	= Dukungan Organisasi
b ₁ .b ₂ .b ₃	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
e	= error

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Khomilah, 2020). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antar $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen.

Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar pada pengguna koefisien determinasi adalah biasa terhadap variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi karena Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, pada penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Insentif dan Dukungan Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

1. Uji-t (parsial)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Uji – t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus hipotesis:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = standar *error*

Dengan langkah pengujian sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

Ho: Insentif dan Dukungan Organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Bengkulu.

Ha: Insentif dan Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Bengkulu.

b. Kriteria Pengujian

1. Jika $t_{\text{sign}} < (\alpha=0.05)$ Ho ditolak, Ha diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Insentif (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Jika $t_{\text{sign}} > (\alpha=0.05)$ Ho diterima, Ha ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai t dari uji t dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program *SPSS for Windows versi 24*.

2. Uji-f (simultan)

Uji-f digunakan untuk melihat secara bersama-sama signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{test}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R)/(n-k)} \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Adapun pengujian statistiknya menurut (Sugiyono, 2013), adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan secara bersama-sama antara Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Bengkulu.

HASIL

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,538	4,668		0,544	0,590
	Insentif (X1)	0,488	0,154	0,398	3,176	0,003
	Dukungan Organisasi (X2)	0,263	0,104	0,326	2,539	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 *for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2,538 + 0,488(X_1) + 0,263(X_2) + 0,765(X_3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,538 mempunyai arti bahwa apabila variabel Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 2,538. Apabila variabel Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Insentif (X_1) sebesar 0,488 mempunyai makna bahwa apabila Insentif (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu sebesar 0,488 dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi (X_2) dianggap tetap.

3. Koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X_2) sebesar 0,263 mempunyai makna bahwa apabila Dukungan Organisasi (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu sebesar 0,263 dengan asumsi variabel Insentif (X_1) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi 24 for Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	0,450	0,405	2,913
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X2), Insentif (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,5% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu Pengaruh Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 40,5\% = 59,5\%$) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji f.

Uji T (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji T (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,538	4,668		0,544	0,590
	Insentif (X1)	0,488	0,154	0,398	3,176	0,003
	Dukungan Organisasi (X2)	0,263	0,104	0,326	2,539	0,016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $3,176 > 2.03011$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $2,539 > 2.03011$. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Kompetensi Individu (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji F (Uji Secara Similtan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,328	3	83,443	9,831	,000 ^b
	Residual	305,572	36	8,488		
	Total	555,900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X2), Kompetensi Individu (X1)						

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $9,831 > 2.84$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya Kompetensi Individu yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil tanggapan responden atas pernyataan mereka terhadap seluruh indikator pada Insentif (X_1) berada pada 3,21, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (2,60-3,39) termasuk kategori cukup baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer) diangka 3,3. Dengan adanya pemberian penghargaan secara obyektif oleh manajer terhadap penilaian kinerja karyawan akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jodi Afrianto, 2015), yang menyatakan bahwa Insentif, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama.

Pengaruh Dukungan Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya Dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada setiap karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja yang optimal kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil tanggapan responden atas pernyataan mereka terhadap seluruh indikator pada Dukungan Organisasi (X_2) berada pada 3,54, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variable (3,40-4,19) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Adanya pemilihan teknologi yang modern untuk memudahkan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah) diangka 3,73. Dengan adanya pemilihan teknologi yang modern akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanpa adanya teknologi yang modern perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam bidang teknologi maupun kemajuan perusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pasca *et al.*, 2016) mengatakan dalam penelitiannya tentang Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat.

Pengaruh Insentif dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari (Indrayani *et al.*, 2018) mengatakan bahwa Insentif dan Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Intensif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan kepada setiap karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada setiap karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja yang optimal kepada perusahaan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu, Saran yang bisa peneliti berikan ialah sebagai berikut:

1. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Disarankan kepada pihak perusahaan agar tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik.
2. Pada variabel Insentif (X_1), Disarankan kepada perusahaan agar memberikan bonus lain seperti penghargaan dan juga pujian terhadap karyawan yang berprestasi sehingga tidak ada karyawan yang menurunkan kinerja mereka.
3. Pada variabel Dukungan Organisasi (X_2), Disarankan kepada perusahaan agar mampu menyediakan fasilitas yang memadai sehingga semua tugas maupun pekerjaan lainnya dapat terselesaikan dengan mudah dan tepat waktu.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan mencari faktor lain diluar (Insentif dan Dukungan Organisasi) serta dapat menambah jumlah sampel penelitian, agar hasilnya nanti bisa lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Badriyah, L. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Utama Karya Cabang Semarang*.
- Haedar, H., Ikbal, M., & Gunair, G. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 15–21. <https://doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. R. I. (2012). Pengaruh Kemampuan , Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja The Influence of Ability , Effort and Support of Organization to Employee's Performance. *Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 64–83.
- Indrayani, G. A. D., Suwena, K. R., & Suwendra, I. W. (2018). Kompetensi Individu dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 160. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16239>
- Jamaluddin, A. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik (Teori dan Aplikasi)*. Gava Media.
- Khomilah, M. (2020). *Pengaruh Promosi, Atribut Toko (Store Attributes), dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Ulang pada Nick Coffe di Kota Bengkulu*. 1–98. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vjqpm>
- Laelani, S. (2016). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju)*.
- Pasca, S., Universitas, S., & Mada, G. (2016). *dukungan organisasi, kinerja penyuluh sosial, partisipasi masyarakat*. 39–55.
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Yasri, A. C. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. 1, 1–26.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>