



## Pengaruh *Incentive Giving* Dan *Performance Productivity* Terhadap *Work Performance Improvement* (Studi Pada PTPN IV Medan)

Muhammad Musthafa Haykal<sup>1</sup>, Nana Dyki Dirbawanto<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

### Abstrak

Received: 20 Maret 2025  
Revised: 27 Maret 2025  
Accepted: 04 April 2025

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan. Namun, permasalahan yang banyak dihadapi oleh perusahaan selalu berkaitan dengan karyawan karena masih banyaknya perusahaan yang kurang memperhatikan dan memperdulikan peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan prestasi kerja agar karyawan tetap mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan *work performane improvement* yaitu *incentive giving* dan *performance productivity*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *incentive giving* dan *performance productivity* terhadap *work performane improvement* pada PTPN IV Medan. Pengaruh *incentive giving* dan *performance productivity* tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap *work performane improvement*. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel yang dijadikan ada penelitian ini berjumlah 76 responden dengan teknik sampling yaitu *probability sampling* menggunakan rumus slovin. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara langsung sedangkan data skunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *incentive giving* (X1) dan *performance productivity* (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *work performane improvement* pada PTPN IV Medan. Berdasarkan uji koefisien determinan didapatkan besarnya hubungan variabel *incentive giving* (X1) dan *performance productivity* (X2) terhadap variabel *work performane improvement* dengan nilai R sebesar 0,898. Melalui nilai adjusted R square juga diketahui bahwa variabel antara *incentive giving* dan *performance productivity* berkontribusi sebesar 80,1% terhadap variabel *work performane improvement* sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Incentive Giving*, *Performance Productivity*, *Work Performance Improvement*

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Haykal, M., Dirbawanto, N., & Siregar, O. (2025). Pengaruh *Incentive Giving* Dan *Performance Productivity* Terhadap *Work Performance Improvement*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.C), 136-146. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10186>.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan wajib mengetahui bahwa memiliki SDM yang bermutu ialah jawaban atas kemajuan serta persaingan yang ada (Furqan & Siregar, 2022). Berhasil dan tidaknya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki

perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja karyawan. Semakin berkembangnya bisnis perusahaan akan bisnis perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang positif. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berpengaruh negatif terhadap keberhasilan perusahaan (Pangabean *et al*, 2022).

Dalam menghasilkan SDM yang baik perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawannya, setiap perhatian yang diberikan oleh perusahaan nantinya akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Marpaung & Dirbawanto, 2023). Namun, permasalahan yang banyak dihadapi oleh perusahaan selalu berkaitan dengan karyawan karena masih banyaknya perusahaan yang kurang memperhatikan dan memperdulikan peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan prestasi kerja agar karyawan tetap mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Menurut Hasibuan (Makkira, 2022) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (Barus & Siregar, 2023), prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (Kusumayadi, 2020), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi atau mengukur sejauh mana prestasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Hasil Kerja

Hasil Kerja mencakup sejauh mana karyawan mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Hal ini meliputi baik kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) maupun kualitas (tingkat keunggulan atau akurasi) dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pengawasan yang efektif juga merupakan faktor penting dalam menilai aspek ini.

#### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan dan pemahaman seorang karyawan tentang tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Pengetahuan ini berkontribusi langsung terhadap kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

#### 3. Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan inisiatif dalam menjalankan tugas pekerjaan, termasuk dalam menangani masalah yang mungkin muncul. Inisiatif yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

#### 4. Disiplin Waktu

Tingkat ketepatan waktu dalam memenuhi kewajiban pekerjaan dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Disiplin waktu yang baik penting untuk menjaga kelancaran prestasi kerja.

Salah satu perusahaan yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV, PT Perkebunan Nusantara IV merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Keberhasilan PTPN IV Medan bergantung pada kinerja karyawan yang dihasilkan setiap tahunnya. Kinerja yang berkualitas akan meningkatkan kemajuan dalam operasi

perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian SDM menjadi kunci utama keberhasilan PTPN IV Medan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan memiliki kontribusi yang sangat tinggi bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PTPN IV Medan harus memperhatikan dan memberikan *reward* sebagai tanda peningkatan prestasi kerja yang telah dicapai oleh para karyawan. Namun, peningkatan prestasi kerja di PTPN IV Medan belum dilakukan secara maksimal. *Work Performance Improvement* dapat dilihat dari data kehadiran karyawan pada berikut ini:

**Tabel 1.** Data kehadiran karyawan PTPN IV tahun 2018-2022

PTPN IV (Periode Tahun 2021-2022)	Kehadiran	Ketidakhadiran
2018	92,62%	4,65%
2019	92,38%	4,89%
2020	91,78%	5,49%
2021	91,24%	6,02%
2022	77,53%	17,91%

Sumber: Bagian SDM PTPN IV Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa tahun 2022 mengalami penurunan produktifitas kerja karyawan dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari angka kehadiran yang menurun sebanyak 10,89%. Pada data karyawan ketidakhadiran meningkat tajam hingga 7,79%. Penurunan *work performance improvement* ini bisa terjadi karena PTPN IV kurang tanggap dalam menyelesaikan masalah *incentive giving* dan *performance productivity*. Hasil penelitian Tanjung & Darmawati (2022) menunjukkan bahwa absensi karyawan dan perputaran karyawan (LTO) selama 5 tahun terlihat adanya penurunan. Hal tersebut mencerminkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang tercipta lewat pemberian insentif dan kesejahteraan.

Penurunan *work performance improvement* bisa disebabkan oleh *incentive giving*. Menurut Waloyo (2020), insentif adalah sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya. Menurut Khaeruman *et al* (2021) indikator pemberian insentif yaitu:

1. Kinerja

Besar kecilnya insentif yang diberikan tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan.

3. Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi dan kebutuhan yang layak dari pegawai.

*Incentive giving* di PTPN IV Medan yang diberikan berupa pemberian gaji, bonus, asuransi dan jaminan kesehatan keselamatan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan bersalin. Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan adanya keterlambatan dalam pembayaran insentif hal ini mengakibatkan penurunan motivasi kerja. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan harus memiliki kebijakan insentif yang

transparan, adil, dan sesuai dengan tujuan strategis mereka, pembayaran insentif yang tepat waktu dapat memotivasi karyawan dan menjaga moral mereka tetap tinggi.

Selain *incentive giving*, penyebab penurunan prestasi kerja lainnya adalah *performance productivity*. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok orang untuk menciptakan barang dan layanan dalam batas waktu yang telah ditetapkan atau sesuai rencana. Menurut Dewi (Mahawati *et al*, 2021), indikator produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi proses pendidikan yang diterima, baik formal maupun non formal.

2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah penguasaan teknis operasional mengerjakan suatu pekerjaan. Keterampilan ini diperoleh melalui belajar ataupun latihan yang sistemis.

3. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan adalah hasil dari penggabungan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang mendukung mereka dalam menjalankan tugas mereka.

4. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang, dan kebiasaan ini dapat memiliki efek positif ataupun negatif pada seorang karyawan.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Pada PTPN IV, *performance productivity* karyawan masih sangat kurang diperhatikan oleh para atasan kepada karyawannya. Berdasarkan pra penelitian di PTPN IV Medan, peneliti melihat masih ada kurangnya motivasi karyawan dan ketidakcocokan karyawan dengan pekerjaannya. Kurangnya motivasi karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, atau rekan kerja dapat mengurangi motivasi kerja karyawan untuk bekerja keras. Kemudian ketidakcocokan karyawan dengan pekerjaannya disebabkan oleh kebijakan baru dari pemimpin, tidak sesuai dengan minat, keahlian, atau nilai-nilai pribadi seseorang pernyataan ini didukung melalui hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai PTPN IV.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih lanjut tentang *incentive giving* dan *performance productivity* maka dari itu menjadikan uraian ini sebagai latar belakang masalah penelitiannya dengan judul “Pengaruh *Incentive Giving* dan *Performance Productivity* Terhadap *Work Performance Improvement* (Studi Pada PTPN IV Medan).

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel yang dijadikan ada penelitian ini berjumlah 76 responden dengan teknik sampling yaitu *probability sampling* menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data

dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 69,7%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 36,8% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 40,8%, serta yang bekerja pada mayoritas jabatan sebagai karyawan pelaksana sebanyak 56,6%. Selanjutnya kebanyakan karyawan juga didapati berasal dari divisi Pengadaan dan Umum sebanyak 32,9% serta responden memiliki pendapatan rata-rata berkisar > Rp. 5.500.000 sebanyak 53,9%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Incentive Giving* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	76	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.689		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Performance Productivity* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	76	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.905		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Performance Improvement* (Y)

Case Processing Summary			
-------------------------	--	--	--

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	76	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	.898	8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5.** Pengujian Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	standardized Residual
N	76
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Incentive Giving* dan *Performance Productivity* melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

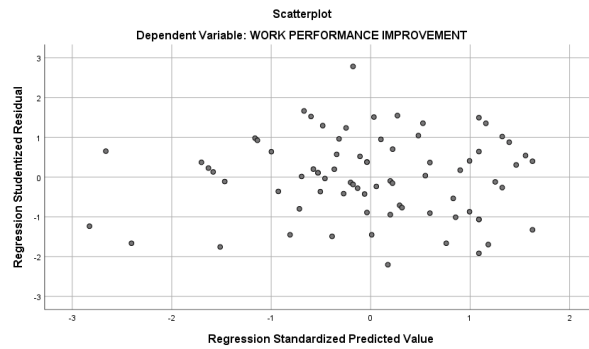
**Tabel 6.** Pengujian Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
<i>Incentive Giving</i>	.437	2.290
<i>Performance Productivity</i>	.437	2.290

a. Dependent Variable: *Work Performance Improvement*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 1.** Pengujian Heteroskedastisitas  
 Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.107	2.049		-1.028	.307
	<i>Incentive Giving</i>	.336	.127	.207	2.649	.010
	<i>Performance Productivity</i>	.786	.084	.732	9.384	.000

a. Dependent Variable: *Work Performance Improvement*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = -2.107 + 0,336X_1 + 0,786X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah -2,107 ini menunjukkan bahwa jika variabel *incentive giving* dan *performance productivity* 0 (nol), maka nilai *work performance improvement* adalah -2,107. Nilai negatif pada koefisien konstanta tersebut tidak menjadi persoalan dan dapat diabaikan selama model regresi yang diuji memenuhi asumsi klasik pada uji regresi linear berganda.
2. Koefisien regresi *incentive giving* (X<sub>1</sub>) berjumlah 0,336 ini menunjukkan bahwa jika *incentive giving* meningkat satu satuan maka nilai *work performance improvement* meningkat sebesar 0,336 satuan. Nilai variabel *incentive giving* (X<sub>1</sub>) terhadap variabel *work performance improvement* (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X<sub>1</sub>, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi *performance productivity* (X<sub>2</sub>) berjumlah 0,786 ini menunjukkan bahwa jika *performance productivity* meningkat satu satuan maka nilai *work performance improvement* meningkat sebesar 0,786 satuan. Nilai variabel *performance productivity* (X<sub>2</sub>) terhadap variabel *work performance improvement* (Y)

bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X2, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel *incentive giving* (X1) sebesar 2,649 dan nilai  $t_{tabel}$  1,993 maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,649 > 1,993$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$ . berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *incentive giving* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance improvement* PTPN IV Medan dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel *performance productivity* (X2) sebesar 9,384 dan nilai  $t_{tabel}$  1,993 maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,384 > 1,993$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *performance productivity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance improvement* PTPN IV Medan dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1719.621	2	859.810	151.605	.000 <sup>b</sup>
	Residual	414.011	73	5.671		
	Total	2133.632	75			
a. Dependent Variable: <i>Work Performance Improvement</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Performance Productivity</i> , <i>Incentive Giving</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, diperoleh hasil dengan  $f_{hitung}$  sebesar 151.605 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  pada alpha 5% adalah 3.12, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $151.605 > 3,12$ ) dan tingkat nilai signifikannya  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel *incentive giving* dan *performance productivity* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work performance improvement* di PTPN IV Medan.

**Tabel 9.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.801	2.381
a. Predictors: (Constant), <i>Performance Productivity</i> , <i>Incentive Giving</i>				
b. Dependent Variable: <i>Work Performance Improvement</i>				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898 dimana dalam hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel *incentive giving* (X1) dan *performance productivity* (X2) terhadap *work performance improvement* (Y) sebesar 89,8%.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,801 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel variabel *incentive giving* (X1) dan *performance*

*productivity* (X<sub>2</sub>) sebesar 80,1% sedangkan 19,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Pada PTPN IV Medan, sistem pemberian insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dengan dasar penilaian kinerja individual. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) telah mengembangkan dan menetapkan sebuah formula khusus yang digunakan untuk menghitung besaran insentif yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Proses pemberian insentif dimulai dengan penerimaan laporan kinerja dari setiap unit usaha oleh Bagian SDM setiap bulannya. Laporan ini mencakup rincian kinerja setiap karyawan, termasuk pencapaian target dan kontribusi terhadap unit usaha masing-masing.

Berdasarkan laporan tersebut, Bagian SDM melakukan perhitungan insentif menggunakan formula yang telah ditentukan. Hasil perhitungan ini kemudian dilaporkan kepada direktur untuk mendapatkan persetujuan akhir. Setelah direktur menyetujui hasil perhitungan, Bagian Keuangan bertanggung jawab untuk membayarkan insentif kepada masing-masing karyawan. Proses ini dirancang tidak hanya untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, tetapi juga untuk mendorong seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan.

Kemampuan yang relevan dengan tugas, kapasitas untuk melakukan tugas dengan cepat, dan sikap yang baik terhadap pekerjaan merupakan komponen penting dalam membangun tempat kerja yang produktif dan damai. Dalam situasi ini, pimpinan harus melakukan pendekatan yang mendalam untuk mengembangkan potensi karyawannya. Hal ini tidak hanya mencakup pertumbuhan pengetahuan, tetapi juga peningkatan keterampilan teknis, pengembangan kemampuan interpersonal, dan penguatan sikap yang baik terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *Incentive Giving* (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance Improvement* (Studi Pada PTPN IV Medan). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,649 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,010 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a1</sub> diterima dan H<sub>01</sub> ditolak.
2. Variabel *Performance Productivity* (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance Improvement* (Studi Pada PTPN IV Medan). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,384 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel berpengaruh secara simultan terhadap *Work Performance Improvement*. Dimana nilai  $f_{hitung}$  sebesar 151.605 dan tingkat

signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai  $f_{\text{tabel}}$  pada alpha 5% adalah 3,12 maka dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $151,605 > 3,12$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . hasil tersebut membuktikan bahwa kedua variabel independen yaitu variabel *incentive giving* ( $X_1$ ) dan *performance productivity* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu *work performance improvement* (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898, dalam hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara variabel *incentive giving* ( $X_1$ ) dan *performance productivity* ( $X_2$ ) terhadap variabel *work performance improvement* (Y) sebesar 89,8%. Sedangkan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,801 atau koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *incentive giving* ( $X_1$ ) dan *performance productivity* ( $X_2$ ) terhadap variabel *work performance improvement* (Y) sebesar 80,1% sedangkan 19,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

### ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Nana Dyki Dirbawanto S.E., M.B.A., Ibu Feronica Simanjorang, S.Sos., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

### REFERENSI

- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217-224.
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsen & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Mahawati, et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Marpaung, T. N., & Dirbawanto, N. D. (2023). The Influence of K3 (Occupational Health and Safety), Training and Career Development on the Performance of PTPN IV

- Kebun Gunung Bayu Employees. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2177-2190.
- Pangabea, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The effect of work motivation, work environment, and compensation on employee performance at Bank Btn Medan Branch Office. *Journal of humanities, social sciences and business*, 2(1), 144-161.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Tanjung, B. J., & Darmawati, E. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Sucofindo Persero Jakarta. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 48-57.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya: Kresna Bina Insam Prima.