

PENGARUH PEMBERIAN PUJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORANGE INDONESIA MANDIRI MEDAN

Maya¹, Surpe Ida Sihombing²

Mayatamba93@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya pujian yang diberikan pimpinan perusahaan kepada para karyawannya, pemberian insentif pada karyawan tidak berjalan lancar (terlambat), dan kinerja karyawan yang menurun karena jumlah ketidakhadiran karyawan yang meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian pujian dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Orange Indonesia Mandiri Medan yang berjumlah 70 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* total. Adapun sumber data penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, yang disebarakan kepada responden dan studi dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa kuantitatif dan regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 0,828 + 0,360 X_1 + 0,694 X_2 + e$ yang menunjukkan pemberian pujian dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa pemberian pujian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung = 5,641 > ttabel = 1,99601, variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung = 11,367 > ttabel = 1,99601. Kemudian hasil uji (F) atau uji simultan menunjukkan bahwa pemberian pujian dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai Fhitung = 106.161 > Ftabel = 3,13.

Kata Kunci : Pemberian Pujian, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan semakin meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pelayanannya. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan supaya mampu bertahan dalam menghadapi persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Salah satu bentuk perhatian yang dapat perusahaan berikan kepada karyawan diantaranya pemberian pujian dan insentif. Menurut Hasibuan (2018: 67) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini disebabkan manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan tidaklah baik atau menurun karena karyawan pada saat bekerja harus diperhatikan perusahaan terhadap tugas dan pekerjaannya, kurangnya fasilitas atau peralatan yang diberikan perusahaan, ketidakhadiran karyawan yang meningkat.

PT. Orange Indonesia Mandiri Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis usaha wisata kuliner yang menyediakan berbagai jenis makanan nusantara *chinese food* dan *western food*. Selain menyediakan makanan, PT. Orange Mandiri Medan juga menyediakan stok minuman botol berskala besar bagi seluruh stand/restoran yang ada di merdeka walk. Untuk jumlah karyawan PT. Orange Indonesia Mandiri Medan ada 70 orang.

Tinjauan Pustaka

Pujian (Penghargaan)

Menurut Pitts (2018: 313) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Adeyani (2017: 28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri karyawan.

Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan pujian (penghargaan) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Orang yang dipuji cepat atau lambat akan belajar untuk memuji orang lain. Menurut N. Franden (2018: 237) mengatakan bahwa pemberian pujian merupakan hal yang sangat penting yang dapat mendorong seseorang untuk dapat belajar meningkatkan kinerjanya. Dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pujian adalah sesuatu yang positif tentang seseorang, dengan tulus dan sejujurnya yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipujinya.

Insentif

Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi kinerja untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktifitas. Kemampuan bertindak ini dapat diperoleh manusia baik secara alami (sejak lahir) atau dipelajari. Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun

kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Menurut (Fransiscus et al., 2024) “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas”.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut (Siswanto & Sari, 2023) “Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Menurut (Sinaga, 2023) “Populasi adalah obyek/subyek yang ada di tempat yang akan diteliti. Benda-benda tersebut tidak hanya manusia saja, tetapi juga benda-benda alam lainnya, tergantung apa yang akan diteliti oleh peneliti”. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan serta kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Dalam penelitian ini populasinya adalah 70 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi diperlukan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut (Harahap & Situmorang, 2023) “Sampel adalah sebagian dari populasi yang ciri-cirinya ingin dipelajari, diteliti, diselidiki, dan dianggap mewakili keseluruhan populasi”.

Dalam penelitian ini teknik penemuan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sensus/*sampling* total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberian informasi. Oleh karena itu sampel penelitian ini berjumlah 70 orang.

ANALISIS HASIL

Uji Validitas

1. Variabel Pujian (X1)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pujian (X1)

No. Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r hitung)</i>	r table	Keterangan
<i>Item 1</i>	0,534	0,2352	Valid
<i>Item 2</i>	0,504	0,2352	Valid
<i>Item 3</i>	0,539	0,2352	Valid
<i>Item 4</i>	0,547	0,2352	Valid
<i>Item 5</i>	0,533	0,2352	Valid
<i>Item 6</i>	0,497	0,2352	Valid
<i>Item 7</i>	0,569	0,2352	Valid
<i>Item 8</i>	0,503	0,2352	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 28.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai validitas pernyataan untuk pujian seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=70-2=68=0,2352$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel pujian nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) tertinggi pada *item 7* sebesar 0,569 dimana hasil analisis r hitung $0,569 > 0,2352$ dan nilai terendah pada *item 6* sebesar 0,497 dimana akan diperoleh r hitung $0,497 > 0,2352$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari pujian memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2352. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel pujian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel insentif (X2)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel insentif (X2) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r hitung)</i>	r table	Keterangan
<i>Item 1</i>	0,513	0,2352	Valid
<i>Item 2</i>	0,442	0,2352	Valid
<i>Item 3</i>	0,555	0,2352	Valid

<i>Item 4</i>	0,662	0,2352	Valid
<i>Item 5</i>	0,560	0,2352	Valid
<i>Item 6</i>	0,529	0,2352	Valid
<i>Item 7</i>	0,686	0,2352	Valid
<i>Item 8</i>	0,656	0,2352	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 28.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai validitas untuk insentif seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari rtabel ($n-2=70-2=68=0,2352$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel insentif nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada *item 7* sebesar 0,686, dimana hasil analisis rhitung $0,686 > 0,2352$ dan nilai terendah pada *item 2* sebesar 0,442, dimana akan diperoleh hasil rhitung $0,442 > 0,2352$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari insentif memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2352. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari insentif dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dilakukan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2019: 45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (rhitung)	r table	Keterangan
<i>Item 1</i>	0,522	0,2352	Valid
<i>Item 2</i>	0,597	0,2352	Valid
<i>Item 3</i>	0,658	0,2352	Valid
<i>Item 4</i>	0,538	0,2352	Valid
<i>Item 5</i>	0,535	0,2352	Valid
<i>Item 6</i>	0,639	0,2352	Valid
<i>Item 7</i>	0,651	0,2352	Valid
<i>Item 8</i>	0,658	0,2352	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 28.

Berdasarkan tabel IV.3 diatas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari

rtabel ($n-2=70-2=68=0,2352$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel kinerja nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada *item* 3 sebesar 0,658, dimana hasil analisis rhitung $0,658 > 0,2352$, dan pada *item* 8 sebesar 0,658, dimana hasil analisis rhitung $0,658 > 0,2352$ dan nilai terendah pada *item* sebesar 0,522, dimana akan diperoleh hasil r hitung $0,522 > 0,2352$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan kinerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2352. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jika diuji berulang pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program *package for social sciences* (SPSS) versi 28.0. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Pujian (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pujian (X1)

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,629	8

Sumber: Hasil Diolah Dengan SPSS 28. (data Diolah Peneliti, 2022).

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel pujian sebesar $0,629 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel pujian (X1) tersebut dinyatakan reliabel.

2. Variabel Insentif (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X2)

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,715	8

Sumber: Hasil Diolah Dengan SPSS 28. (data Diolah Peneliti, 2022).

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel insentif sebesar $0,715 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel insentif (X2) tersebut dinyatakan reliabel.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,745	8

Sumber: Hasil Diolah Dengan SPSS 28. (data Diolah Peneliti, 2022).

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja sebesar $0,745 > 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel kinerja (Y) tersebut dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Pujian Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bheno Benjiro dengan judul pengaruh motivasi (pujian) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Pujian Pratama. Riset ini dibuat dengan tujuan guna memberikan pengetahuan mengenai pengaruh dari motivasi (pujian) terhadap kinerja karyawan pada PT Aya Pujian Pratama. Populasi riset ini ialah seluruh karyawan PT. Aya Pujian Pratama berjumlah 115 karyawan. Untuk menentukan Sampel digunakan sistem *proporsional random sampling*, berjumlah 53 karyawan. Kuesioner dan dokumentasi dipakai sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Pada riset ini teknik analisa data dipakai ialah metode analisis deskripsi persentase juga regresi linier berganda. diperoleh persamaan regresi linier berganda dari hasil penelitian $Y = 23,85 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Koefisien determinasi sebanyak 0,40, ini bermakna 40.0% kinerja karyawan PT Aya Pujian Pratama didominasi oleh motivasi (pujian) dan lingkungan kerja, sedangkan sebagian didominasi oleh variabel lain diluar dari variabel yang disediakan pada riset ini. Sedangkan pada penelitian ini nilai signifikannya untuk variabel pemberian pujian ($< 0,001$) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,641 > t_{tabel} = 1,99601 (n-k=70-3=67)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pemberian pujian. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pemberian pujian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pitts (2018: 313) juga mengemukakan bahwa pujian/penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab.

Tolak ukur yang biasa digunakan dalam melihat pujian ialah indikator yang paling dominan yaitu pelatihan yang diperoleh dari hasil pernyataan nomor 8 (pelatihan yang diberikan perusahaan membuat bisa membuat anda untuk mengembangkan karir) sebanyak 70 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu 16 responden (22%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 49 responden (70%), yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 23 reponden (32%).

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2018: 354) dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Akses Medan. Yang menyatakan hasil penelitiannya adalah bahwa variabel bebas (X_2) insentif dengan item bonus, komisi dan pembagia laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Akses Medan. Dengan R square sebesar 0,226 (26,6%) dan persamaan regresi sederhananya itu $Y = 10,120 + 0,523X$. Sedangkan pada penelitian ini nilai signifikannya untuk variabel insentif ($< 0,001$) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 11,367 > t_{tabel} = 1,99601 (n-k=70-3=67)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Dinyatakan bahwa indikator insentif pernyataan setuju lebih banyak maka dikatakan variabel berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini sesuai

dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 117) juga mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar.

Tolak ukur yang biasa digunakan dalam melihat insentif ialah indikator yang paling dominan yaitu pelatihan yang diperoleh dari hasil pernyataan nomor 3 (lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan) sebanyak 70 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu 23 responden (32%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 48 responden (68%), yang memberikan kurang setuju sebanyak 20 responden (28%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 1 reponden (1%).

Pengaruh Pemberian Pujian Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asriani Mushir (2020: 121) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai pemoderasi pada Promotor Oppo Di Kota Palopo. Populasi penelitian ini adalah karyawan Promotor Oppo Di Kota Palopo yang berjumlah 50 orang, teknik yang digunakan dalam penelitian sampel yaitu teknik total *sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,393 atau 39,3%. Sementara untuk 60,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai pemoderasi dimana diperoleh nilai $t_{hitung} (1,329) < t_{tabel} (2,01)$ atau $sig. (0,190) < \alpha (0,05)$ dimana variabel interaksi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan sehingga lama kerja tidak memoderasi pengaruh pemberian insentiif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Promotor Oppo di kota Palopo. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2019: 223) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Sedangkan pada penelitian ini nilai signifikan F lebih dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 106,161 > F_{tabel} = 3,13$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k (70-3=67)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pemberian pujian dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.

Tolak ukur yang biasa digunakan dalam melihat kinerja ialah indikator yang paling dominan yaitu ketepatan waktu yang diperoleh dari hasil pernyataan nomor 5 (anda selalu datang ke kantor tepat waktu) sebanyak 70 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu 35 responden (50%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 45 responden (64%), dan yang memberikan kurang setuju sebanyak 5 responden (7%).

Kesimpulan

1. Secara (parsial) variabel pemberian pujian (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Secara (parsial) variabel insentif (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Secara keseluruhan (simultan) variabel pemberian pujian dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Saran

1. Disarankan kepada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan agar perlunya memperhatikan dan lebih meningkatkan pemberian pujian kepada karyawan, misalnya dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan promosi, memberikan apresiasi dan pengakuan misalnya dengan cara memuji hasil dari kinerja karyawan untuk menambah semangat kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan untuk meningkatkan pemberian insentif bagi setiap karyawan, misalnya dengan memberikan bonus berupa komisi dan tunjangan jabatan untuk mendorong gairah dan motivasi kerja karyawan atau dengan memberikan kendaraan bermotor dan pendidikan anak.
3. Disarankan kepada manajemen untuk memperhatikan karyawan dengan menyediakan peralatan yang memadai guna untuk menunjang kinerja karyawan, memberikan konsekuensi kepada karyawan yang sering tidak hadir. Serta memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap pemberian pujian dan insentif terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, D. 2019. *Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota baru Yogyakarta*.
- Adeyani. 2017. Studi tentang pujian (penghargaan) kinerja karyawan, manajemen. Jakarta Gralia Indonesia.
- Benjiro Bheno. 2019. *Pengaruh motivasi (pujian) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aya Pujian Pratama. Bandar Lampung “ Skripsi”*.
- Arikunto. 2017. Pengertian populasi. *Jurnal ilmiah kependidikan*. Hal 130.
- Dessler. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Daud Muhammad Ali. 2017. Pendidikan Agama (Jakarta) PT. Raja Grafindo Persada, *Studi Tentang Pemberian Insentif*
- Franden. N. 2018. *Studi Tentang Pemberian Penghargaan Manajemen*. Jakarta: Gralia Indonesia.
- Fransiscus, R., Sagala, L. G., & Sagala, M. S. (2024). *The Influence Of Education And Training Programs On Employee Achievement In Republic Of Indonesia Public Radio Broadcasting Institution Medan*. 13(02), 492–501.
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Ghozali. 2019. Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal: 67.
- _____. 2017. *Bentuk-bentuk pujian (penghargaan) Manajemen Sumber daya Manusia*. Hal: 134.
- Haminati, Permana. 2018. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Pustakawan*. Vol. 2. No.4.18-28
- Hansen Dan Mowen. 2019. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Plaza Amanda Jaya*.

- Harahap, R., & Situmorang, A. (2023). Influence of Price Promotion and Discounts on Sales. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 26–34.
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.309>
- Mushir Asriani. 2020. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai pemoderasi pada Promotor Oppo Di Kota Palopo*. “Skripsi”.
- Mangkunegara. 2018. *Pengaruh Insentif Terhadap kinerja Karyawan Pada Cabang Kayu Tangan Malang*. Hal: 43.
- Mathis. 2018. “Pengaruh Bukti Fisik Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.
- Nurusshoba, Azalia. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. Jmk, Vol.2, No.3. 124-134. Kabupaten Kediri Jawa Timur.
- Panggabean. 2017. “Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Di Surabaya)” (Doctoral dissertation, Brawijaya University). Hal 93.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. 2017. *Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (Jebik)*, 5(2), 104-117.
- Pitts. 2018. *Pengaruh pemberian pujian (penghargaan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Temprina Meda Grafika Surabaya*. “Skripsi”.
- Rahim & Daud. 2018. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumi Petera 1921) Cabang Kayutangan, Malang.” *Skripsi*.
- Hendry Simamora. 2018. Pengaruh Insentif Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6.
- Satibi Ahmad Dan Ferdinand Nivingky. 2021. “Pengaruh Penghargaan Kinerja Karyawan Minimarket”. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 2. No. 1. Hal 30- 37. Bogor.
- Sarwoto. 2019. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Abadi ”. *Skripsi*. Bandung.
- Sinaga, I. N. (2023). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Siswanto, S., & Sari, C. F. (2023). Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 103–111.
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.334>
- Sutrisno. 2019. Pengaruh yang mempengaruhi kinerja Karyawan di PT. Niaga Raya ”. *Skripsi*. Malang.
- Safitri Yolanda. 2018. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akses Medan.” Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sedarmayanty. 2019. “Pengaruh Pujian Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Raya. *Skripsi*. Bandung.