

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOLL PUTRA MARIO KOTA PAREPARE

Randi<sup>1</sup>, Darmawan<sup>2</sup>

Email : [randi07022000@gmail.com](mailto:randi07022000@gmail.com)<sup>1</sup>, [darmawan8387@gmail.com](mailto:darmawan8387@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

<sup>2</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan Kode Pos 91112

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif material dan insentif non-material terhadap kinerja karyawan di PT Boll Putra Mario Kota Parepare. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS dengan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis melalui regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material dan insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Insentif material, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, insentif non-material, seperti apresiasi, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan mengadopsi kebijakan insentif yang seimbang antara insentif material dan non-material guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif. Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem insentif juga diperlukan untuk memastikan dampak positifnya terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Insentif Material, Non Material, Kinerja Karyawan**

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of material and non-material incentives on employee performance at PT Boll Putra Mario in Parepare City. The research method used is quantitative, with data collection techniques in the form of questionnaires and observations. The collected data was analyzed using SPSS with descriptive analysis techniques, validity and reliability tests, and hypothesis testing through multiple linear regression analysis. The sample in this study consisted of 32 employees. The results indicate that both material and non-material incentives have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Material incentives, such as salaries, bonuses, and allowances, have been proven to increase employee motivation and productivity. Meanwhile, non-material incentives, such as appreciation, career development opportunities, and a conducive work environment, also play an essential role in enhancing employee satisfaction and loyalty. Based on the findings, it is recommended that companies adopt a balanced incentive policy between material and non-material incentives to create a more productive and competitive work environment. Regular evaluations of the incentive system's effectiveness are also necessary to ensure its positive impact on employee performance.*

**Keywords: Material Incentives, Non-Material Incentives, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menjalankan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit dicapai. Melihat peran SDM sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai alat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk memberi kontribusi maksimal kepada perusahaan. Kebijaksanaan perusahaan diharapkan dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan



sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah mengenai kebijakan insentif yang layak. Berdasarkan pendapat ahli tentang insentif dan kinerja, maka diperoleh suatu gambaran bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kedua hal tersebut memiliki hubungan satu sama lain karena bila tanpa adanya pemberian insentif maka kinerja tidak akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawannya.

Oleh karena itu, pihak perusahaan memiliki peran aktif dalam peningkatan kinerja mereka dengan salah satunya melalui program insentif. PT Boll Putra Mario telah memberikan insentif kepada karyawannya baik dalam bentuk material seperti bonus, komisi, dll. Selain dalam bentuk material perusahaan juga memberikan insentif dalam bentuk non material seperti ucapan terima kasih, pemberian pujian. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi bekerja dan tentunya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Selain kebijakan insentif yang diberikan, ada juga kebijakan mengenai peningkatan kinerja karyawan. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Sari dan Musadieq, dalam Rizqullah, 2022). "Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja" (Sirait, dkk, 2017). "Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi maksimal pada suatu perusahaan" (Henanta, dkk, 2018).

Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa "insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar". Menurut Panggabean (2014) menjelaskan insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar ditentukan. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2012) mendefinisikan bahwa "insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan".

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) insentif dibagi menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non-Material. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang seperti komisi, bonus, dan kompensasi dana pensiun atau barang berupa piagam penghargaan. Insentif material bernilai ekonomis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Sedangkan Insentif non-Material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi yang tidak dalam bentuk uang. Menurut Handoko "Tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi" (Salu, 2021). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini bertempat di PT Boll Putra Mario. Jalan Galung Maloang Riase Kelurahan Galung Maloang, Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Menurut Sugiyono (2013) "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu sebanyak 32 karyawan pada PT Boll Putra Mario sebagai responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Adapun data primer itu didapatkan secara langsung dari responden sedangkan data sekunder didapatkan dari perusahaan sebagai

objek penelitian berupa gambaran umum penelitian, struktur organisasi, aktivitas karyawan dan informasi terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, kuesioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan oleh responden melalui google form (internet) maupun disebar secara langsung.

Untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variable tersebut, peneliti menggunakan Teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari kedua variable bebas terhadap variable terikat. Kemudian peneliti juga menggunakan Uji kualitas data yakni uji hipotesis dan reabilitas dan menggunakan Uji koefisien determinasi, uji T dan Uji F. Kemudian untuk pengujian atau pengolahannya semua uji tersebut peneliti menggunakan program IBM SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Hipotesis

Insentif material			
Pernyataan	Person Correlation	Signifikan	Kesimpulan
Butir 1	0,745**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 2	0,599**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 3	0,781**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 4	0,720**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 5	0,747**	0,000	<i>Valid</i>
Insentif non material			
Pernyataan	Person Correlation	Signifikan	Kesimpulan
Butir 1	0,776**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 2	0,840**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 3	0,819**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 4	0,840**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 5	0,845**	0,000	<i>Valid</i>
Kinerja			
Pernyataan	Person Correlation	Signifikan	Kesimpulan
Butir 1	0,716**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 2	0,739**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 3	0,668**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 4	0,673**	0,000	<i>Valid</i>
Butir 5	0,716**	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa semua item pernyataan mulai dari variabel bebas yakni insentif material dan non material sampai variabel terikat yakni kinerja karyawan semua dinyatakan valid karena memenuhi signifikansi dibawah dari 0,05 dan nilai person correlationnya diatas dari 0,349 dengan level sig 5% dari 32 responden.

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Insentif Material (X <sub>1</sub> )	5	0,767	<i>Reliable</i>
Insentif Non Material (X <sub>2</sub> )	5	0,882	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,735	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa realibilitas konstruk jawaban dari pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah *reliable*. Hal ini didasarkan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,735 sampai dengan 0,882 yang berarti semua variabel penelitian tersebut diatas > 0,6.

**Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,479	3,214		1,705	,099
1 X1	,406	,117	,468	3,458	,002
X2	,370	,119	,422	3,114	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah berikut ini:

$$Y = 5,479 + 0,406 X_1 + 0,370 X_2$$

Interpretasinya dimana:

- 5,479** = Nilai konstanta sebesar 5,479 artinya apabila tidak terdapat insentif material atau  $X_1 = 0$  dan tidak terdapat insentif non material atau  $X_2 = 0$  maka kinerja karyawan tetap atau konstan sebesar 5,479.
- 0,406** = koefisien insentif material ( $X_1$ ) sebesar 0,406 artinya insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila insentif material dinaikkan 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,406%.
- 0,370** = koefisien insentif non material ( $X_2$ ) sebesar 0,370 artinya insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila insentif non material dinaikkan 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,370%.

**Tabel 4 koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 <sup>a</sup>	,515	,481	1,237

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai *R Square* sebesar 0,515 yang berarti bahwa kemampuan variabel independent atau variabel bebas (Insentif material dan non material) untuk menjelaskan variabel dependent atau terikat (Kinerja karyawan) pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

**Table 5 Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,479	3,214		1,705	,099
1 X1	,406	,117	,468	3,458	,002
X2	,370	,119	,422	3,114	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS 2023

### Uji Hipotesis 1

Pada tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel insentif material  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar 3,458 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 2,045 ( $3,458 > 2,045$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis satu diterima, itu artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif material ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Boll Putra Mario Kota Parepre.

### Uji Hipotesis 2

Pada tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel insentif non material  $0,004 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar 3,114 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 2,045 ( $3,114 > 2,045$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis dua diterima, itu artinya terdapat pengaruh signifikan antara insentif non material ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare.

**Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47,092	2	23,546	15,387	,000 <sup>b</sup>
Residual	44,376	29	1,530		
Total	91,469	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS 2023

Didasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,387 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Atas dasar hasil ini dapat dikatakan bahwa, terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari Insentif Material ( $X_1$ ) dan Insentif Non Material ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan atau secara bersama-sama pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Insentif Material berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa jika insentif material diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin banyak insentif material yang diberikan baik berupa bonus, komisi, dll sangat berpengaruh terhadap peningkatan karyawan pula. PT Boll Putra Mario Kota Parepare telah memberikan insentif material berupa bonus yang mengakibatkan kinerja karyawan mereka meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai yang diharapkan. Hal tersebut juga sesuai yang diungkapkan Edwin Locke (1980) dalam Mangkunegara (2005) yang menyimpulkan bahwa "insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan". Insentif sangat penting diperhatikan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan. Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Yudhi Ardianto (2018) dengan judul penelitian Pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Bogasari Flour Mills. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan secara signifikan. Penelitian ini diperkuat dengan dukungan penelitian lainnya oleh Anggi Rizki Zaputri, dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh insentif material dan non material terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan produksi cetak PT Temprina Media Grafika di Surabaya). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa insentif non material terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif non material akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, jika perusahaan memberikan ucapan terima kasih, pemberian pujian, dll akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, tentunya dengan adanya insentif non material ini sangat membantu untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Amalia, 2020:266), insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi yang tidak berbentuk uang. Variabel insentif non material yang diberikan perusahaan berupa promosi

jabatan, pemberian pujian dan pemberian hak untuk menggunakan atribut perusahaan. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan diberikannya insentif non material seperti pemberian pujian, ucapan terima kasih, dll akan membantu meningkatkan kinerja mereka. Dengan hasil ini perusahaan telah memberikan pujian dan apresiasi kepada semua karyawan yang telah melakukan pekerjaan, dengan ini karyawan lebih meningkat lagi kinerja setiap karyawan. Kemudian pemberian promosi juga telah dilakukan untuk karyawan demi kesejahteraan hidup karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yudhi Ardianto (2018) dengan judul penelitian Pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Bogasari Flour Mills. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan secara signifikan. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa insentif material dan non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya setiap perubahan kinerja dipengaruhi oleh insentif material dan insentif non material, besarnya insentif material dan non material yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja tersebut cenderung semakin meningkat pula. Pemberian insentif material dan non material harus diberikan oleh karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan, disisi lain jika kinerja karyawan meningkat maka dampak yang didapatkan bagi perusahaan yaitu target perusahaan cepat tercapai dan citra perusahaan juga dapat meningkat pula. Dampak yang didapatkan bagi karyawan yaitu karyawan semakin semangat dan bermotivasi akan meningkatkan kinerja mereka dan tentunya dapat mensejahterakan karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh adanya penelitian sebelumnya yang membahas masalah penelitian yang sama oleh Tarigan (2019). Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif material dan non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk memperkuat penelitian ini, terdapat penelitian lainnya oleh Salu, E. S. (2021). Pengaruh Insentif Material, Non Material Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Pembantu Ranotana. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif material dan non material terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare maka dapat disimpulkan bahwa:

Pemberian Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare. Pemberian Insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare. Pemberian Insentif Material ( $X_1$ ) dan Insentif Non Material ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Boll Putra Mario Kota Parepare. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar insentif baik material dan non material yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat pula.

### Saran

Disarankan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sumber ide atau masukan bagi pengembangan penelitian dimasa akan datang, namun pada penelitian selajutnya disarankan menggunakan variabel-variabel dan indikator-indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini atau menambah variabel maupun indikator yang belum dipakai dalam penelitian ini dan memastikan bahwa responden mengerti maksud kuesioner yang akan diisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. 2020. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Ardianto, Y. (2013). Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk. Bogasari Flour Mills (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

- Idrus, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 115-123.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parman, W. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 157-164.
- Rizqullah, F. (2022). *Pengaruh Insentif Material Dan Non-Material Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Btn Wilayah 2 Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)*.
- Salu, E. S. (2021). Pengaruh Insentif Material, Non Material Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Pembantu Ranotana. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R%D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, D. I. (2019). *Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). *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)*.