
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LUMINTU CIREBON

Nida Istikomah¹, Neneng Ratnasari²

Program Studi Manajemen, STIE STMY Majalengka, Jawa Barat, Indonesia

nidaistikomah@gmail.com, nenengratnasari76@gmail.com

Abstract

Received: 24-03-2022
Accepted: 01-04-2022
Published: 20-04-2022
Keywords: incentive;
employee
performance

Introduction: The company was founded to obtain optimal profits in accordance with the plans that have been made. Managers and HR Department can use Incentives to motivate the performance of their subordinates (employees) to achieve organizational goals. Incentives are a form of compensation that is oriented towards the work achieved by employees. The problem in this study is whether the provision of incentives has a significant effect on employee performance at CV. Lumintu Cirebon, Majalengka Regency. **Purpose:** The purpose of this study was to determine whether there is an effect of providing incentives on employee performance. **Methods:** The type of research used is quantitative with an associative approach. Data collection techniques through observation, questionnaires and documentation. While the data analysis technique used is simple linear regression. Correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and t test. The population of this study were all employees of CV. Lumintu Cirebon, totaling 50 people. Determination of the sample is saturated sampling. **Results:** The coefficient of determination for incentives on employee performance at CV. Lumintu Cirebon is 75.75%. The influence of other factors is equal to $(100\% - 75.75\%) = 24.25\%$. The results of the calculation of the correlation between incentives and employee performance on CV. Lumintu Cirebon is equal to 0.8703. The results of the calculation of the regression coefficients based on the research data obtained can be written in the estimated regression equation as follows: $Y = 11.53 + 0.99X$ The constant of 11.53 states that if there is no incentive (X score is zero) then the CV employee performance score . Lumintu Cirebon is 11.53 The regression coefficient obtained is 0.99 which states that each increase in incentives by 1 value will increase the performance score of the employees of the Toserba Surya Kadipaten Majalengka Regency by 0.99. **Conclusion:** There is a positive and significant effect between incentives on employee performance at CV. Lumintu Cirebon. Because the value of tcount is greater than ttable ($12.2416 > 1.6772$) so H_0 is rejected.

Abstrak

Kata kunci:	insentif; kinerja karyawan	Pendahuluan: Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Para Manajer dan Departemen SDM dapat menggunakan Insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) untuk pencapaian tujuan organisasi. Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon Kabupaten Majalengka. Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lumintu Cirebon yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh. Hasil: Koefisien determinasi untuk insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon sebesar 75,75%. Pengaruh faktor-faktor lain adalah sebesar $(100\% - 75,75\%) = 24,25\%$. Hasil perhitungan nilai korelasi antara insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon adalah sebesar 0,8703. Hasil perhitungan koefisien regresi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dapat ditulis dalam persamaan regresi taksiran sebagai berikut: $Y = 11,53 + 0,99X$ Konstanta sebesar 11,53 menyatakan bahwa jika tidak ada insentif (skor X sama dengan nol) maka skor kinerja karyawan CV. Lumintu Cirebon sebesar 11,53 Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,99 menyatakan bahwa setiap adanya peningkatan insentif sebesar 1 nilai maka akan menaikkan skor kinerja karyawan Toserba Surya Kadipaten Kabupaten Majalengka sebesar 0,99. Kesimpulan: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. Karena harga hitung lebih besar dari pada tabel $(12,2416 > 1.6772)$ sehingga H_0 ditolak.
--------------------	----------------------------	--

Corresponding Author: Nida Istikomah
E-mail: nidaistikomah@gmail.com



PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting (Koesmono, 2005). Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam

mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Almasri, 2016). Semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya (Purnama, 2016).

Selanjutnya tanggung jawab manajemen perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan (Sinambela, 2021). Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhan akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang didalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen itu sendiri terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu, *men, money, metode, materials, machinis dan market* (Hasibuan, 2019). Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *Human Resources Management* (Hasibuan, 2020).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian. Sehingga sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang penting yang dimiliki oleh organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mampu menempuhnya melalui cara pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Khaeriyah, 2020). Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan guna menciptakan kinerja karyawan yang baik agar mampu bersaing dan mengembangkan bisnis karena karyawan atau sumber daya manusia merupakan motor penggerak suatu usaha. Setiap tenaga kerja memiliki potensi untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan baik agar mampu membeikan output yang optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, maka diperlukan perhatian khusus dalam menangani karyawan atau sumber daya manusia agar kinerjanya dapat meningkat.

Para Manajer dan Departemen SDM dapat menggunakan Insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) untuk pencapaian tujuan organisasi (Sumual, 2017). Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan hasil kerja dengan menilai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif dapat diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan.

Pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan (Zaputri, Rahardjo, & Utami, 2013). Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup berasal bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Pembayaran insentif oleh perusahaan perlu di kontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu prosedur yang jelas dan konsisten

serta berkesinambungan agar tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut (Rivai, 2013): “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”.

Insentif merupakan suatu yang menstimulasi minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pengertian yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Insentif juga merupakan peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Dari pengertian tersebut semakin menjelaskan pentingnya pemberian insentif sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

CV. Lumintu Cirebon merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi genteng. Perusahaan ini berada di kawasan Cirebon yaitu di Blok Dukuh Tenang, Cirebon, Jawa Barat. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan pemilik CV. Lumintu Cirebon, insentif diberikan dari perusahaan untuk karyawannya. insentif yang diberikan kepada karyawan di CV. Lumintu Cirebon diberikan berdasarkan pada penilain hasil kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Adapun Insentif yang ada di CV. Lumintu Cirebon adalah Insentif Operasional, Insentif Transportasi dan Insentif Absensi. Insentif tersebut di berikan dalam bentuk uang.

Untuk menciptakan sumber daya manusia karyawan yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan karyawan tersebut, dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif yang diberikan karyawan yang diharapkan dapat memberikan umpan balik positif terhadap perusahaan.

Kondisi ini tentunya mencerminkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal tersebut mengindikasikan penurunan produktivitas kerja dari karyawan, bagi perusahaan ini merupakan masalah yang harus cepat diselesaikan karena pada dasarnya perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuainya insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuainya insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan, dengan indikator penyebab yaitu adanya penundaan dalam pemberian insentif, insentif beban kerja yang dinilai kurang sesuai dengan tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kebijakan promosi yang masih terbatas, target kerja yang terlampaui berat, dan jadwal cuti yang kurang baik. Disamping itu perusahaan ingin tetap mempertahankan sumber daya manusianya dengan terus menggali apa yang sebenarnya menjadi kebutuhan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka dilakukan penelitian pada CV. Lumintu Cirebon dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lumintu Cirebon”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui Insentif dan kinerja. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan didalam hipotesis. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan

masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif kerja, terhadap kinerja pegawai pada CV. Lumintu Cirebon.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Lumintu Cirebon yang berjumlah 50 orang. Adapun sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sampel yaitu 50 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang terdiri dari wawancara (*interview*), angket (*kuesioner*), pengamatan (*observasi*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi Uji normalitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien regresi, uji koefisien korelasi, uji model R² (koefisien determinasi), uji t (uji parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

Skor total yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap insentif adalah sebesar 1567 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 78,35%. berada dalam 68.01% - 84.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap insentif adalah tinggi.

Skor total yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap kinerja adalah sebesar 2128 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 77,38%. berada dalam 68.01% - 84.00% dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja adalah baik.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 20 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Insentif	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	,870**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,870**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai yaitu sebesar 0,870. Berdasarkan pedoman penafsiran nilai koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2018), nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Insentif dengan kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. Artinya peningkatan nilai Insentif diiringi pula oleh peningkatan kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon

Hasil Uji Regresi Linear

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS *Statistics 20* diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,510	2,557		4,501	,000
	Insentif	,991	,081	,870	12,244	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan Hasil Perhitungan Statistik :

Dari perhitungan yang dilakukan secara manual diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut: $Y = 11,510 + 0,991X$ Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0 maka Y bernilai 11,510. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap Insentif (X) yang bersifat positif, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,991.

Koefisien Determinasi

Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	,870 ^a	,757	,752	2,33857	,870 ^a

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Dari hasil analisis di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,757 (75,7%) dan termasuk dalam kategori yang kuat (Diviani & Djastuti, 2015). Hal ini berarti 75,2% perubahan variabel Y disebabkan perubahan variabel Insentif (X) sedangkan sisanya 24,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian

Hasil Uji Hipotesis

Pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dan dk sebesar 48 ($n - 2 = 25 - 2$), didapat $t_{tabel} 1.71387$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,2416 > 1,6772$), hal ini dapat diartikan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Insentif pada CV. Lumintu Cirebon telah mencapai 78,35% dari kriteria yang diharapkan. 2. Kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon telah mencapai 77,38% dari kriteria yang diharapkan 3. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Cirebon

BIBLIOGRAFI

- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Diviani, Gracetiara Mera, & Djastuti, Indi. (2015). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 276–282.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khaeriyah, Anugrah. (2020). *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)*. IAIN Parepare.
- Koesmono, H. Teman. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Purnama, Basuki Jaka. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. (Pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. RA De. Rozarie.
- Zaputri, Anggi Rizki, Rahardjo, Kusdi, & Utami, Hamidah Nayati. (2013). *Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Di Surabaya)*. Brawijaya University.