

## Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan

Dana Sandi Iskandar<sup>1</sup>, Pandoyo<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

[de\\_javouz@yahoo.co.id](mailto:de_javouz@yahoo.co.id)

### ABSTRACT

This research was conducted to determine how much influence the incentives have on the work performance of employees of PT. Aplikanusa Lintasarta South Jakarta. Research method uses correlation to know how big the influence of independent variables and the dependent variable. The sampling technique in this research were all employees of the saturated sample of 60 people, each respondent was given as many as 16 questions, using Likert Scale. The results of data processing show that the incentive influence to employee job performance at PT. Aplikanusa Lintasarta South Jakarta at 19.36%, while the remaining 80.64% influenced by other factors not conducted in this research. Then, the relationship between the two variables X variables (incentives) and Y (job performance) of 0.44 or 44% which includes the criteria are.

Keyword: incentive, employee job performance

### PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis pada saat ini banyak berhadapan dengan persaingan yang makin ketat seiring dengan proses berjalannya era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia bisnis yang dituntut untuk tidak hanya untuk dapat tetap *survive* tetapi juga dapat berkembang. Oleh karena itu seluruh elemen organisasi perusahaan tersebut harus benar-benar unggul dan dapat diandalkan. Salah satunya harus didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Mathis dan Jackson (2009:83) bahwa: "Mengelola sumber daya manusia bukan lagi merupakan suatu pilihan, melainkan sudah menjadi keharusan: untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif, mereka harus memiliki orang-orang yang terbaik di seluruh bagian perusahaan".

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah pekerjaan yang mudah, karena berkaitan dengan unsur manusia yang jauh berbeda sifatnya dengan sumber daya lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Marwansyah (2010:20) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan dan daya karya, satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi kalau ditelantarkan.

Dari pendapat di atas dapat kita ketahui pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terencana. Oleh karena itu diperlukan perhatian yang besar dari pihak manajemen kepada karyawannya. Secara umum seorang karyawan mempunyai banyak motif yang melatarbelakangi

dirinya untuk mau bekerja, diantaranya untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, untuk memperoleh pengakuan, sebagai simbol prestise di masyarakat, dan lain-lain.

Menurut pendapat Abdurachmat Fathoni (2009:50) bahwa tujuan perseorangan dalam setiap organisasi berpengaruh amat dalam menentukan hasil-hasil yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Karenanya bilamana tujuan-tujuan perseorangan dalam sesuatu organisasi mendapat perhatian setepatnya atau mendapatkan pemuasan sepantasnya, maka akan semakin terarah dan *effective* kegiatan-kegiatan perseorangan itu untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan organisasi sebagai keseluruhan, berhasil tidaknya ia mencapai hasil-hasil melalui bawahannya tergantung juga pada besar kecilnya perhatian yang diberikannya untuk merealisasikan kebutuhan-kebutuhan bawahan-bawahannya".

Dari pendapat di atas dapat diketahui pentingnya pemenuhan kebutuhan karyawan. Kebutuhan menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005:35) dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan. Ini menyangkut pemuasan keinginan jasmaniah, seperti rasa lapar, haus, tempat bernaung, dan sebagainya; di samping juga kebutuhan untuk merasa aman dalam menikmati semua itu.
2. Kebutuhan-kebutuhan sosial. Karena manusia saling bergantung satu sama lain, beberapa kebutuhan hanya dapat dipenuhi bila yang bersangkutan dibantu atau diakui orang lain.
3. Kebutuhan-kebutuhan egois. Ini menyangkut keinginan untuk berdiri sendiri, untuk melakukan sesuatu sendiri, dan untuk merasa berprestasi.

Dari uraian tersebut pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial, yang merupakan berupa uang dan kebutuhan non finansial, yang tidak berupa uang. Untuk dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia bekerja. Disinilah letak perlunya pemberian insentif baik insentif finansial dan insentif non finansial sebagai daya perangsang bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Hal ini penting untuk diperhatikan selain karena mungkin gaji yang diperoleh kurang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari juga dikarenakan aktivitas kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh para karyawan tidak selalu menarik dan tidak selalu memberikan kepuasan sehingga diharapkan karyawan dapat berprestasi di lingkungan kerjanya.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi yaitu berupa insentif. Sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan. Seandainya karyawan melihat bahwa kinerja mereka dihargai dan diberikan imbalan secara layak oleh perusahaan, maka mereka akan berusaha memberikan prestasi yang lebih baik dengan harapan mendapat imbalan yang lebih besar.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Oleh karena itulah diperlukan perhatian dari pihak manajemen untuk dapat mengetahui sistem penerapan insentif yang tepat bagi karyawan agar karyawan merasa betul-betul termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk berprestasi di lingkungan kerjanya. Sesuai dengan pendapat dari Zaenudin Achmad (2011:36) bahwa: "Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi". Dari pendapat tersebut dapat diketahui pentingnya prestasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian maka apabila pihak manajemen betul-betul memahami pentingnya pemberian insentif kepada karyawan dalam rangka menunjang pemenuhan kebutuhan pokok

hidup sehari-hari maka akan dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pihak manajemen (perusahaan), dalam hal ini adalah karyawan dapat bekerja dengan baik, tenang dan sungguh-sungguh sehingga diharapkan dapat mencapai prestasi kerja dimana dengan adanya prestasi kerja karyawan maka tujuan organisasi dapat tercapai pula.

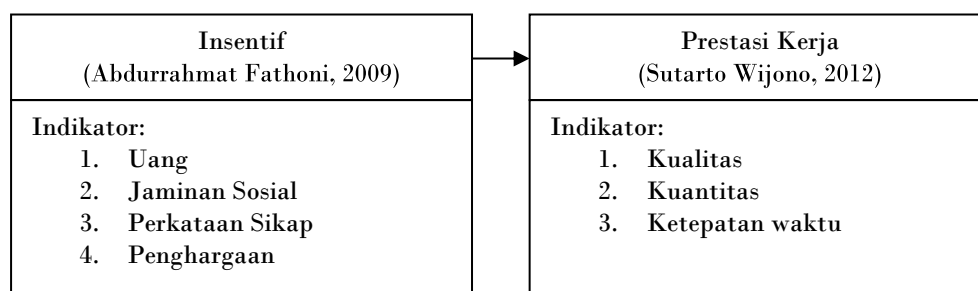
**TINJAUAN LITERATUR**

Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meraih prestasi di lingkungan kerjanya. Hal ini tidak dapat lepas dalam rangka menunjang pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2009:285) bahwa: "Setiap orang dalam suatu organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya". Dengan adanya insentif maka akan mendorong karyawan untuk dapat berprestasi karena adanya imbalan yang dia terima sehingga dapat menunjang pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

Sesuai dengan pendapat dari Marwansyah (2010:185) bahwa manajemen seringkali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf dengan prestasi. Ini kadang-kadang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil karya; kesemuanya dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki prestasinya".

Apabila kita amati dari pendapat di atas, maka pada dasarnya antara karyawan dengan pihak manajemen (perusahaan) terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Maksudnya adalah karyawan bekerja dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup yang tidak hanya berupa kebutuhan finansial akan tetapi juga pemenuhan kebutuhan non finansial, sehingga karyawan mengharapkan adanya balas jasa atas apa yang telah diberikannya kepada organisasi. Sebaliknya organisasi mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dengan jalan memberikan perangsang sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu, maka perusahaan diharapkan memahami hubungan tersebut sehingga akan dapat terjalin kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Apabila karyawan merasa tercukupi kebutuhan hidup sehari-harinya maka ia akan merasa tenang dan semakin tertantang berprestasi untuk mendapat insentif yang lebih. Sebaliknya perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal apabila karyawan mempunyai semangat untuk selalu berusaha berprestasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal pula. Dari uraian di atas dapat diketahui dengan jelas hubungan dan pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan, dimana keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan). Menurut Singarimbun (2005), yang dimaksud dengan *explanatory research* adalah penelitian penjelasan menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu dinamakan juga penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*. Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational

fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel". Sedangkan untuk pengambilan sampel, Penulis sadar bahwa jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, seluruh karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan yang berjumlah 60 orang, maka dalam teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau diambil sample secara keseluruhan. Semua objek yang ada di lokasi diambil sebagai responden. Hal ini dilakukan berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto (2010:7), yaitu apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik dalam pengambilan sampel diambil semua atau dapat disebut dengan sampel jenuh.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif kuantitatif dan Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka perhitungannya menggunakan Linier Regresi, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja Karyawan)  
 X = Variabel Independen (Insentif)  
 a = Konstanta (Nilai Y apabila X=0)  
 b = Koefisien regresi

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Persamaan Regresi Sederhana

Diketahui: X= 1858    X<sup>2</sup>=58804    n = 60  
 Y=2042    Y<sup>2</sup>=70052    XY=63601

$$Y = a + b X$$

$$b = \frac{n(\sum X.Y) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{60(63601) - (1858)(2042)}{60(58804) - (3452164)}$$

$$b = \frac{3816060 - 3794036}{3528240 - 3452164}$$

$$b = \frac{22024}{76076}$$

$$b = 0,28$$

Dari perhitungan di atas diperoleh:

$$a = \frac{120077768 - 118170658}{3528240 - 3452164}$$

$$a = \frac{1907110}{76076}$$

$$a = 25,06$$

Dari perhitungan yang telah diuraikan diperoleh nilai konstanta sebesar 25,06.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,06 + 0,28X$$

Nilai b sebesar 0,28 hal ini berarti bahwa apabila setiap kenaikan/perubahan variabel X (insentif) sebesar skor 1 akan menyebabkan perubahan pada variabel Y (prestasi kerja Karyawan) dengan nilai sebesar 0,28.

**Korelasi Product Moment**

Kemudian untuk mengetahui ada atau tidaknya serta kuat atau tidaknya hubungan antara insentif dengan prestasi kerja karyawan, maka rumus perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2 - \sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2 - \sum Y)^2}} \\
 r &= \frac{60(63601) - (1858)(2042)}{\sqrt{60(58804 - 3452164)} \cdot \sqrt{60(70052 - 4169764)}} \\
 r &= \frac{3816060 - 3794036}{\sqrt{(3528240 - 3452164)} \cdot \sqrt{(4203120 - 4169764)}} \\
 r &= \frac{22024}{\sqrt{(76076)} \cdot \sqrt{(33356)}} \\
 r &= \frac{22024}{\sqrt{(2537591056)}} \\
 r &= \frac{22024}{50375} \\
 r &= \mathbf{0,44}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh nilai *r* sebesar 0,44 dan berdasarkan skala interval koefisien korelasi yang telah ditentukan yaitu: 0,40 – 0,599, termasuk kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *r* = +1 atau mendekati 1, berarti tingkat hubungan variabel X dengan Y adalah sedang dan positif antara insentif dengan prestasi kerja karyawan.

**Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (Kd/Kp)**

Untuk mengetahui berapa besarnya peranan atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dapat diukur dengan koefisien penentu (Kp) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd / Kp &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,44^2 \times 100\% \\
 &= 0,1936 \times 100\% \\
 Kd / Kp &= \mathbf{19,36\%}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien penentu yang telah diuraikan, didapat kesimpulan bahwa insentif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 19,36%, sedangkan sisanya 80,64% dipengaruhi faktor-faktor atau variabel-variabel lain, yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Kemudian untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh kedua variabel tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t terhadap koefisien korelasi dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan (dk) sebesar n-2 (60-2=58). Untuk mengetahui perhitungan tingkat signifikansi pengaruh (*t*) digunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\
 &= 0,44 \sqrt{\frac{60-2}{1-0,44^2}} \\
 &= 0,44 \sqrt{\frac{58}{1-0,1936}} \\
 &= 0,44 \sqrt{71,924} \\
 &= 0,44 \cdot 8,40 \\
 t &= 3,731
 \end{aligned}$$

Dengan membandingkan besar-kecilnya antara t hitung dengan t tabel, perhitungan tersebut sebagai berikut:

$$\begin{array}{rcl}
 t \text{ hitung} & > & t \text{ tabel} \\
 3,731 & > & 2,000
 \end{array}$$

Berdasarkan nilai t hitung 3,731 lebih besar dari t tabel 2,000, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat/ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y) artinya ada pengaruh antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

#### SIMPULAN

Dari hasil koefisien determinasi, ternyata besarnya pengaruh variabel insentif terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 19,36%, sedangkan sisanya sebesar 80,64% dipengaruhi variabel yang lain, yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis korelasi linier sederhana, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel insentif dengan variabel prestasi kerja sebesar 0,44 yang hal ini menunjukkan hubungan dengan skala sedang.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka Penulis mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu, diharapkan agar pelaksanaan pemberian insentif yang telah dilaksanakan dapat lebih ditingkatkan dan diperbaiki lagi sehingga prestasi kerja karyawan lebih meningkat ke arah yang terbaik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Aisyah, W. U., Salim, F., & Sofyan, M. (2019). The Influence of Service Quality and Price on the Interest of Commuterline KRL Passengers. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 13-18. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/29/29>
- Amelia, S., Salamah, H., & Sofyan, M. (2019). Effect of Marketing Strategy and Service Quality Against the Decisions of Parents. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 31-37. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/31/31>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Cantika, Y. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Rulandari, N. (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at The Office of Social Affairs In East Jakarta Administrative City. 7(2), 184-192. Diambil kembali dari [https://www.ijhssnet.com/journals/Vol\\_7\\_No\\_2\\_February\\_2017/25.pdf](https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf)
- Septya, P. R., Taufik, P. A., & Yusuf, Z. (2019). The Effect of Service Quality and Marketing Programs on Third Party Funds. 1(1), 8-12. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/28/28>
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company. *Ilomata International Journal of Management*, 102-111. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/69/70>
- Singarimbun, M., & effendi, S. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- Sofyan, M. (2019). Community Satisfaction of the Urban Flood Control System Improvement Project (UFCSI). *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 29-34. Diambil kembali dari <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/36/35>