

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PENERBIT ERLANGGA MAHAMERU CABANG SUKABUMI

Penti Supenti¹, Agus Sobar², Toha Rianto³

Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi^{1,2,3}

Email : pentisupenti@gmail.com

ABSTRACT

This kind of research uses a quantitative method and is descriptive. This study's goal is to learn more about how offering incentives to workers at the PT Publisher Erlangga Mahameru Sukabumi branch affects their performance. This study collected data from all 50 employees of PT Publisher Erlangga Mahameru Sukabumi branch. The procedures used in sampling are population census study techniques and questionnaire methods used to collect data to use the full population as a sample. It uses a simple linear regression analysis method. The results showed that the incentive provision of PT Publisher Erlangga Mahameru Sukabumi branch was good enough. It can be seen in the answers from questionnaires distributed by researchers, where many PT Publisher Erlangga Mahameru Sukabumi branch employees have expressed satisfaction. Employee performance is quite good from the influence generated by providing incentives and other rewards. The

effect of providing incentives on employee performance at PT Publisher Erlangga Mahameru Sukabumi branch by 50% and 50% is influenced by other factors.

Key word: *Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan, PT Publisher Erlangga Mahameru Sukabumi*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang manajemen yang berfokus pada studi tentang hubungan interpersonal dan fungsinya dalam bisnis. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengendalikan personel organisasi sehingga tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai (Alhidayatullah & Aziz, 2022). Dengan adanya penilaian dan kompensasi bagi setiap karyawan berdasarkan kinerja, pengelolaan sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan (Alhidayatullah, Sudarma, et al., 2023). Latar belakang mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan berkaitan

dengan pentingnya upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Aziz et al., 2022). Insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik atau sebagai stimulus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karena kebijakan atau program yang lebih kuat untuk sumber daya manusia dalam organisasi, penilaian kinerja pada dasarnya merupakan aspek penting untuk mengembangkan organisasi dengan sukses dan efisien (Dasuki, 2021). Evaluasi kinerja individu sangat membantu untuk keseluruhan dinamika pertumbuhan organisasi. Dengan bantuan penilaian perusahaan maka dapat diketahui keadaan

sebenarnya dari kinerja seorang karyawan (Iqbal & Sandra Dewi, 2019).

Dalam konteks industri dan bisnis, pemberian insentif biasanya digunakan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja merupakan pertimbangan penting yang harus dipertimbangkan oleh pemberi kerja (Alhidayatullah, Lestari, et al., 2023). Tenaga kerja dengan kinerja yang kuat diperlukan bagi mereka untuk menyelesaikan tugas utama mereka, dan kinerja yang kuat mengarah pada keluaran pekerjaan yang baik yang menguntungkan bisnis dan personel. Pekerja memiliki potensi untuk meningkatkan volume penjualan dan melampaui tujuan perusahaan. Karyawan akan diberikan reward berupa insentif ketika volume penjualan melebihi target (Mustofa, 2017). Dengan perusahaan memberikan *reward* akan membuat kinerja karyawan meningkat, dan kinerja yang dihasilkan akan sangat baik. Insentif atau reward dapat berupa material misalkan saja, komisi penjualan, *profit sharing*, bonus rumah, bonus kendaraan, bonus perjalanan wisata, dan sebagainya (Oktaria & Alexandro, 2020). Mengenai insentif nonmateri, beberapa contoh antara lain pemberian gelar secara formal, pemberian medali dan penghargaan, pemberian piagam penghargaan, pujian secara formal kepada seseorang di depan umum, dan lain sebagainya (Haedar et al., 2015). Manfaat pemberian insentif yang terbesar adalah meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan produktif, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Sukma et al., 2021). Dengan demikian, penting bagi perusahaan

untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap program insentif yang diterapkan dan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan (Meyda et al., 2016; Yuliyanti et al., 2017).

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan tidak selalu positif.

PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang marketing buku pelajaran dan buku non pelajaran dari jenjang sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK dan Perguruan Tinggi. Untuk mencapai target tentu saja PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi harus memiliki sumber daya manusia yang produktif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Istijanto dalam (Sumarsid & Paryanti, 2019) bahwa karyawan yang bekerja dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja organisasinya secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama.

Berdasarkan pengamatan penulis kinerja karyawan pada PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi saat ini belum maksimal, yaitu diantaranya belum tercapainya target penjualan oleh tenaga kerja marketing, tidak tepatnya waktu saat penyeteroran barang ke kantor, dan untuk mencapai target tenaga marketing mereka jarang berada di kantor. Sementara itu berdasarkan pengalaman penulis, Para karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi, sering mengeluhkan

kurangnya insentif yang diberikan kepada tenaga kerja marketing. Peneliti menduga bahwa target akan tercapai apabila perusahaan tersebut memberikan insentif yang memadai kepada tenaga marketing. Dari uraian atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Pemberian

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi asosiatif kausal kuantitatif. Tujuan dari studi asosiatif kausal adalah untuk memastikan bagaimana dua atau lebih faktor independen berinteraksi (Sugiyono, 2019). Studi ini akan mengklarifikasi bagaimana variabel-variabel yang diteliti yakni dampak penawaran insentif terhadap kinerja karyawan mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain. Apabila data yang digunakan untuk mempelajari pengaruh antar faktor dinyatakan dalam angka, maka digunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara dan survey langsung dari responden. Data primer penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan seluruh pekerja di PT Penerbit Erlangga Mahameru cabang Sukabumi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi sebanyak 50 orang, dan populasi tersebut

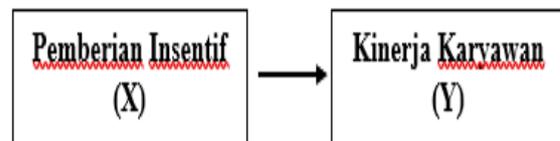
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Karakteristik responden diketahui karyawan pria lebih banyak dari pekerja

Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi. Dan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi.

telah diambil seluruhnya untuk diteliti (sensus). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Penyebaran kuesioner oleh peneliti kepada responden dikenal dengan metode kuesioner. Karena diberikan jawaban lain, kuesioner yang digunakan memiliki daftar pertanyaan tertutup. Untuk melengkapi analisis penelitian ini, dikumpulkan data sekunder berupa dokumen data (Ghozali, 2016). Analisis regresi sederhana diterapkan pada data untuk mengujinya dan menguji hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan insentif (X) merupakan variabel independen (Y). Paradigma penelitian dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

wanita, berdasarkan usia berada pada rentang 20 – 45 tahun, dengan tingkat Pendidikan SMA, DIII, dan S1. Data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Gender		
Pria	40	80%
Wanita	10	20%
2. Usia		
20 – 30	15	30%
31 – 40	25	50%
41 – 45	10	20%
3. Pendidikan		
SMA	15	20%
DIII	12	76%
S1	23	4%

Uji Kelayakan Data**1) Uji Validitas**

Dengan membandingkan skor tiap item dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor seluruh item, analisis item dapat digunakan untuk menentukan validitas tiap item. Selain itu, item dengan korelasi yang tinggi dan korelasi yang menguntungkan dengan persyaratan (skor total) menunjukkan bahwa item tersebut

memiliki validitas yang kuat. Ini adalah bagaimana koefisien korelasi harus ditafsirkan $r = 0,3$ adalah kriteria minimum kelayakan. Jadi, butir-butir dalam instrumen dianggap tidak valid jika korelasi antar butir memiliki skor total kurang dari 0,3. Uji validitas setiap item jika lebih dari 0,3 yang menunjukkan bahwa setiap item valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Item	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja			
1	0,743	0,3	Valid
2	0,686	0,3	
3	0,618	0,3	
4	0,964	0,3	
5	0,924	0,3	
6	0,847	0,3	
7	0,924	0,3	
8	0,711	0,3	
Prestasi Kerja			
1	0,780	0,3	Valid
2	0,744	0,3	
3	0,862	0,3	
4	0,887	0,3	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

2) Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur reliabilitas kuesioner adalah berfungsi sebagai indikator variabel

atau konstruk. Ketika seorang responden secara teratur atau mantap menanggapi pernyataan pada kuesioner sepanjang waktu, itu dianggap dapat diandalkan. Tingkat akurasi, konsistensi, prediktabilitas, dan stabilitas tes menentukan ketergantungannya. Ukuran keandalan yang tinggi adalah yang dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya,

pengukuran yang dapat diandalkan yaitu pengukuran yang nilai alfa Cronbachnya lebih besar dari 0,600. Alpha Cronbach juga dianggap tidak dapat dipercaya jika kurang dari 0,600. Hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dari kuesioner masing-masing variabel berada di atas 0,600, yang dapat dijelaskan bahwa kuesioner dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pemberian Insentif (X)	0,923	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	0,600	Reliabel

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

$Y = 0,373 + 0,769X$ adalah persamaan regresi menurut uji analisis regresi sederhana. Persamaan ini mempunyai arti yaitu konstanta = 0,373 menunjukkan jika variabel kinerja karyawan sebesar 0,373 dan variabel insentif bernilai nol. Berdasarkan nilai koefisien $X = 0,769$, jika variabel insentif naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,769 poin. Sedangkan signifikansi variabel

insentif adalah $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Uji R^2 (kuadrat) = $0,500 = 50\%$, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh 50% terhadap variabel dependen dan faktor tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh 50%.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel Penelitian	B	t	Sig
Constant	0,373	0,904	0,368
Pemberian Insentif (X)	0,769	8,359	0,000
R Square	0,500		

Pembahasan

Hasil uji statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi. Persentase pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil determinasi (R Square) yaitu 0,500 atau 50% yang artinya bahwa pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50% dan 50% dipengaruhi faktor lain.

Pemberian insentif atau reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Selain itu ada beberapa faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan diantaranya adalah mengikutkan serta karyawan dalam pelatihan, pemberian motivasi kerja, dan tentunya factor dari seorang pemimpin.

KESIMPULAN

Hasil perhitungan statistik di atas menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif. Ini menandakan bahwa langkah yang diambil oleh perusahaan PT Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi dengan memberikan insentif kepada karyawan sudah tepat, bahwa dengan adanya insentif membuat karyawan terpacu

untuk meningkatkan kinerjanya. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi pedoman dan saran untuk penelitian selanjutnya, yang tentunya akan melibatkan banyak perusahaan penerbitan, menambah ukuran sampel, dan menggabungkan teknik wawancara sebagai upaya memperkuat data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., & Aziz, Muh. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30.
<https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103–111.
<https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Aziz, Muh. A., Sari, Y. T., & Alhidayatullah, A. (2022). Analisis Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis dan Rawat Jalan Melalui Kepuasan Kerja. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 413–417.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2495>
- Dasuki, R. E. (2021). *E-Coops-Day JURNAL ILMIAH ABDIMAS Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat*. 2(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, H., Iqbal, M., & Gunair, G. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, 5(1), 15–21.
- Iqbal, M., & Sandra Dewi, A. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Lampung Tengah. In *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 03, Issue 02).
- Meyda, T., Situmorang, R., & Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Batam. In *BENING* (Vol. 3, Issue 1).

- Mustofa, G. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)*.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganेशha* (Vol. 11, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Sukma, E. A., Nikmah, F., & Ulya, I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang*.
- Sumarsid, S., & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer* / (Vol. 5, Issue 2).
- Yuliyanti, Y., Istiatin, I., & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. In *Pelita Tomangmas Karanganyar JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK* (Vol. 18, Issue 01).
- Pemberian Insentif Terhadap