

# ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SUMBER JAYA ABADI BANJARMASIN

Iklima<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Periyadi<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin  
NPM16310748

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin  
NIDN060407234

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin  
NIDN061604894

Email : [iklimalestari277@gmail.com](mailto:iklimalestari277@gmail.com) / 081346875169

## ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Sumber Jaya Abadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner.

Hasil penelitian Nilai korelasi antara variabel insentif (x) dan variabel produktivitas kerja (y) sebesar 0,435, dengan jumlah sampel sebesar 55 responden, menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel insentif (x) dengan variabel produktivitas kerja (y). Dengan menggunakan uji F, pada model regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan menggunakan  $\alpha$  sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh insentif (x) terhadap produktivitas kerja (y)

**Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan.**

---

## ABSTRACT

*The problem in this study is whether the provision of incentives significantly influence employee performance in Cv. Sumber Jaya Abadi. The purpose of this study is to determine whether there is an effect of providing incentives on employee performance.*

*This type of research is quantitative with an associative approach. Data collection techniques through interviews and questionnaires.*

*The results of the correlation value between the incentive variable (x) and the work productivity variable (y) of 0.435, with a total sample of 55 respondents, showed a positive and significant correlation, so it can be concluded that there was a significant correlation between the incentive variable (x) and the work productivity variable (y). By using the F test, the regression model obtained a significance value of 0.001, using  $\alpha$  of 0.05, it can be concluded that  $H_0$  is rejected. This means that there is an incentive (x) effect on work productivity (y)*

**Keywords: Incentives, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan suatu hal yang begitu sangat penting dalam upaya mencapai hasil tujuan perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. Cv. Sumber Jaya Abadi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang.

Manajemen Cv. Sumber Jaya Abadi menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab

setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SUMBER JAYA ABADI”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun lokasi penelitian ini adalah di CV. Sumber Jaya Abadi Jl. Yos Sudarso /Airmantan no.5.

## **ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Prasyarat**

#### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah data model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

#### **2) Uji Homogenitas**

Uji Levene's (uji varian/homogenitas) digunakan untuk mengetahui apakah varian antarkelompok data adalah sama. Berdasarkan hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,005, maka signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa

varian kelompok data adalah berbeda.

## 2. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel *Insentif* (X)

:

dengan *Produktivitas Kerja*.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 13.0. Hasil pengolahan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	Beta		
1 (constant)	25.761	1.732		14.875	.000
Insentif	.223	.063	.435	3.520	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel independent Insentif(X) berpengaruh positif terhadap variabel dependent Produktivitas kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,435.

Model Regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,761 + 0,223 X$$

Menunjukkan 25,761 adalah rata-rata produktivitas kerja karyawan jika tanpa insentif,

0,223 adalah setiap penambahan insentif sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,223.

## 3. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Korelasi (r)

R menunjukkan korelasi sederhana, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan erat. Sebaliknya jika mendekati 0, maka hubungan lemah.

**Tabel**

**2 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.190	.174	3.94461

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas

Angka R didapat 0,435, artinya korelasi antara variabel insentif terhadap

produktivitas kerja sebesar 0,435. Dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara

insentif dengan produktivitas kerja tidak cukup erat, karena tidak mendekati angka 1. Sedangkan  $R^2$  sebesar 0,190. Artinya keragaman Y (produktivitas kerja) yang mampu dijelaskan oleh X (insentif) sebesar 19%, sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## 2) Uji Model Regresi

Pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3 ANOVAb**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig	
1	Regression	192.849	1	192.849	12.394	.001 a
	Residual	824.679	53	15.560		
	Total	1017.527	54			

- a. Predictors: (Constant), Insentif
- b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 12,394 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka signifikansi  $0,001 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor CV. Sumber Jaya Abadi dapat diterima.

## 3) Uji parsial (t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian maka hipotesis yang dikemukakan adalah:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja.

$H_a$  : Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengujian regresi variabel Insentif terhadap produktivitas kerja di kantor CV. Sumber Jaya Abadi menunjukkan nilai t hitung = 3.520 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi  $\alpha = 0,05$  nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel Insentif berpengaruh terhadap

Produktivitas kerja di kantor CV.  
Sumber Jaya Abadi.

Berdasarkan hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 12,394 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka signifikansi  $0,001 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor CV. Sumber Jaya Abadi dapat diterima. Angka R didapat 0,435, artinya korelasi antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,435. Dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara insentif dengan produktivitas kerja tidak cukup erat, karena tidak mendekati angka 1. Sedangkan  $R^2$  sebesar 0,190. Artinya keragaman Y (produktivitas kerja) yang mampu dijelaskan oleh X (insentif) sebesar 19%, sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil pengujian regresi variabel Insentif terhadap produktivitas kerja di kantor CV. Sumber Jaya Abadi menunjukkan nilai t hitung = 3,520 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi  $\alpha = 0,05$  nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di kantor CV. Sumber Jaya Abadi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara variabel insentif (x) dan variabel produktivitas kerja (y) sebesar 0,435, dengan jumlah sampel sebesar 55 responden, menunjukkan

korelasi yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel insentif (x) dengan variabel produktivitas kerja (y).

2. Dengan menggunakan uji F, pada model regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan menggunakan  $\alpha$  sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh insentif (x) terhadap produktivitas kerja (y).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Dale Timpe, Produktivitas Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT:Jakarta),
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta; Rineka Cipta, 2006.
- Bungin, Burhan Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta; Kencana, 2009. Faisal,
- Bungin, Burhan Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta; Kencana, 2009.
- Danim, Prof. Dr. Sudarwan Kinerja Staf dan Organisasi, 2008 Bandung : CV Pustaka Setia, hlm.251
- Davis, Keith & Newstrom, John W. Perilaku Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 1. Erlangga. hlm. 88
- Dessler, Garry. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: PT. Phenhallindo, tahun 1998.
- Dr. Bacharuddin Saleh Laturlean, SE, MM., Dkk. 2002, Strategi Bisnis Pariwisata, Pangabean 2002:93 hal 204.
- Filippo, Manajemen Personalialia. Jakarta: PT. Erlangga, tahun 1997. hlm. 144
- Hadi, Metodologi Research, Jilid 1. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1989. Hlm. 19-20
- Handoko, T. Hani. (1994). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Haji Masagung.

- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, Ken. Manajemen Perilaku Organisasi, PT. Erlangga Jakarta. Hlm
- J Ravianto. (1985). Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert, Jackson Jhon 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Moekijat. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Priyatno, Dwi Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik. PT. MediaKom.
- Priyatno. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS. PT. Andi Yogyakarta, 2009.
- Ranftl. (2000). Tujuh Kunci untuk Produktivitas Tinggi, dalam Timpe, A. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas. Jakarta: Gramedia.
- Saksono, Slamet. 1997. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- Sanapiah Format – Format Penelitian Sosial. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005.
- Siagian, Sondang P, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Singaribun, Masri & Effendi, Sofian. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3S, 1995.
- Simanjuntak, Payaman. (1995). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- Sinungan, Muchdarsyah, (2009), Produktivitas apa dan bagaimana?. Bumi Aksara.
- Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Bandung: ALABETA, 2010.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet. Manajemen Strategis Perspektif Syariah. Jakarta: khairul bayan, 2003.