

PENGARUH INSENTIF FINANCIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN RAMAYANA CIKUPA KAB TANGERANG BANTEN

Wiki Dermawan Siregar¹, Eva Sopianti²

^{1,2}Universitas Insan Pembangunan

wikidermawan2731@gmail.com¹, sopiantieval@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of incentives on employee performance at the Ramayana Mall Cikupa Branch, both partially and simultaneously. This study involved 95 employees at the Ramayana Mall Cikupa Branch, with a sample size of 74 people. Data collection included interviews, observations, and a questionnaire. The results of this study indicate that employee performance (Y) is significantly influenced by incentives (X1). The results of the hypothesis test indicate that H_a is accepted and H_o is rejected, with a significance value of $0.001 < 0.05$, and T count is greater than T table ($3.478 > 1.992$), indicating that employee performance at the Ramayana Mall Cikupa Branch is influenced by incentives. The hypothesis test obtained a significance value of $0.001 < 0.05$, and F count is greater than F table ($12.081 > 3.974$). Therefore, H_a is accepted and H_o is rejected, indicating that incentives have a positive and significant impact, both partially and simultaneously, on employee performance at the Ramayana Mall Cikupa Branch.*

Keywords: *Employee Incentives and Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang ada dilingkungan Ramayana Cabang Cikupa baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini melibatkan 95 karyawan Ramayana Mall Cabang Cikupa dengan sampel penelitian 74 orang. Untuk mengumpulkan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan angket kuesioner. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan (Y) sangat dipengaruhi oleh Insentif (X1). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3,478 > 1,992$) artinya kinerja karyawan Ramayana Mall Cabang Cikupa dipengaruhi oleh insentif. Dalam uji hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,081 > 3,974$). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_o ditolak ini menunjukkan bahwa insentif berdampak positif dan signifikan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan yang ada dilingkungan Ramayana Mall Cabang Cikupa

Kata Kunci: Insenti dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang penting dan urgent bagi perusahaan hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah motor penggerak dari sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat

tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola setiap sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap Upaya organisasi dalam mencapai tujuan. betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Almaududi et al., 2021).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Nah salah satu factor pendorongnya adalah dengan memberikan berupa insentif kepada karyawan, dimana insentif itu sendiri harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan sesuai dengan kemampuannya masing masing sehingga nantinya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Zulkarnaen & Suwarna, 2016).

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Almaududi et al., 2021). Dengan kata lain kinerja adalah berupa bukti nyata setelah seseorang melakukan pekerjaan sehingga seseorang yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik tentu dia akan mengharapkan hasil yang baik pula dari apa yang dikerjakan, kinerja karyawan yang baik adalah salah satu factor yang sangat penting dalam Upaya untuk meningkatkan produktifitas seseorang. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja seseorang adalah dengan cara memberikan insentif kepada karyawan sehingga dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan tersebut untuk lebih lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

Tidak tercapainya target penjualan produk di Mall Ramayana Cikupa dipengaruhi oleh berbagai factor, yaitu berupa factor internal dan eksternal. faktor internal sendiri bisa berupa karena adanya kekurangan produk yang akan dijual kepada customer sendiri, kurangnya berbagai macam promosi produk dan juga pelayanan yang kurang maksimal untuk memberikan penawaran produk kepada customer oleh karyawan Ramayana sendiri. Sedangkan factor eksternal bisa berupa munculnya ritel ritel baru yang menjual produk yang sama seperti ria busana, Ananda dan juga masih ada yang lainnya sehingga persaingan di dunia

Ritel semakin ketat, untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini perusahaan dituntut untuk dapat mengambil sebuah Langkah atau strategi agar perusahaan dapat memenangkan persaingan ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Insentif Financial berpengaruh secara parsial dan Simultan terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Ramayana Cikupa Kab Tangerang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk Mengetahui pengaruh insentif financial secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai yang ada dilingkungan Ramayana Cikupa Kab Tangerang

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka

- Insentif Financial

Insentif adalah sebuah system yang pada umumnya digunakan untuk mengilustrasikan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau probabilitas organisasi (Rahmanda et al., 2015).

Secara garis besar bentuk insentif adalah :

- a. Bonus, uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b. Komisi, merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak pekerjaan luar daerah.
- c. Profit Sharing, salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran yang disetorkan ke dalam setiap peserta/pegawai.
- d. Jaminan sosial, insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegaeai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa : (a)

pemberian rumah dinas. (b) pengobatan secara Cuma Cuma . (c) kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi.(d) cuti sakit.(e) Biaya pindah (Rozi, 2019).

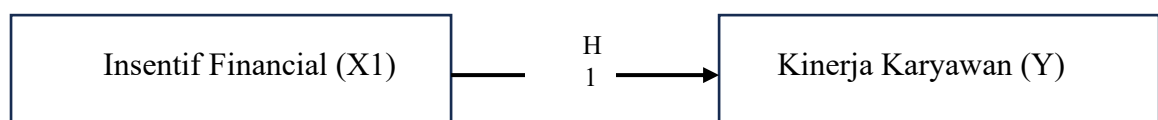
- **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

- Kualitas output yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- Kuatitas output yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- Jangka waktu output yaitu menerangkan Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
- Kehadiran ditempat kerja yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalankan individu pegawai tersebut.
- Sikap kooperatif (bekerja sama) yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan,apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya (Kurniawan & Fitriyani, 2021).

Kerangka Kerja Teoritis

Didalam penelitian ini terdapat dua Varibel yaitu satu variabel bebas (X1) d dan satu variabel terikat (Y1). Kerangkan kerja teoritis ini berperan untuk menampilkan permasalahan yang akan di teliti dalam penyusunan prasarana penelitian.



Hipotesis

- H1 (Insentif Financial) atau (X1)

Ho : Tidak terdapat pengaruh Insentif Financial terhadap kinerja pegawai yang ada dilingkungan Ramayana Cikupa Kab Tangerang

Ha : Terdapat pengaruh insentif Financial terhadap kinerja pegawai yang ada dilingkungan Ramayana Cikupa Kab Tangerang

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh adalah hasil dari penyebaran kuesioner pada karyawan Ramayana Cikupa Kabupaten Tangerang. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Ramayana Cikupa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 95 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 orang . hasil tersebut dihitung berdasarkan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan cara simple random sampling , disisi lain penulis juga menggunakan data primer yang diambil dari kuesioner (angket) , wawancara, menggunakan desain penelitian asosiatif, dimana penulis ingin mengetahui hubungan antar variabel X1, dan Y.

Uji Instrumen

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji validitas, uji reliabilitas, uji statistic, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi dan determinasi, uji regresi dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Berdasarkan jenis kelamin

TABEL 4.1

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	43	58,10%
2	Perempuan	31	41,89%
Jumlah		74	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang dengan persentase adalah 58,10% , karyawan dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase adalah 41,89%

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 Tahun	5	6,75%
2	20 -30 Tahun	34	45,94%
3	31 – 40 Tahun	20	27,02%
4	41 – 50 Tahun	15	20,27%
Jumlah		74	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui karyawan yang berusia <20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 6,75%, karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 45,94%, karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 27,02% dan karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 20,27%

c. Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4.3

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	15	9,52%
2	1-5 Tahun	23	54,76%
3	6-10 Tahun	26	11,90%
4	>10 Tahun	10	23,80%
Jumlah		74	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas diketahui bahwa karyawan yang bekerja dengan lama <1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 9,52%, karyawan yang bekerja dengan lama 1-5 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 54,76%, karyawan yang bekerja dengan lama 6-

10 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 11,90% dan karyawan yang bekerja dengan lama >10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 23,80%

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

TABEL 4.4
Instrumen Insentif (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,325	0,2257	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,497	0,2257	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,701	0,2257	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,452	0,2257	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,558	0,2257	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,383	0,2257	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,419	0,2257	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,583	0,2257	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,531	0,2257	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,541	0,2257	Valid

TABEL 4.5
Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,670	0,2257	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,416	0,2257	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,247	0,2257	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,504	0,2257	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,666	0,2257	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,421	0,2257	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,661	0,2257	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,403	0,2257	Valid

9	Butir Pernyataan 9	0,788	0,2257	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,382	0,2257	Valid

Berdasarkan tabel tabel yang ada diatas, sudah didapatkan nilai masing-masing r hitungnya dimana nilai dari r hitungnya lebih besar dari pada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari insentif dan kinerja telah memenuhi kriteria dan dikatakan bahwa item pertanyaan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	0,692	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0,692	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach;s Alpha > 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan penelitian variabel telah memenuhi kriteria uji reliabilitas

c. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.8

Descriptive Statistic					
Variabel	N	Min	Max	mean	Std. Dev
Insentif	74	39	50	43,26	2,669
Kinerja Pegawai	74	39	50	44,78	2,681

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diketahui seluruh variabel memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean yang mempresentasikan bahwa penyimpangan data rendah, penyimpangan data rendah menunjukkan nilai data telah terdistribusi dengan merata.

d. Uji Normalitas

Tabel 4.9

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		74
<i>Normal Parameters a.b</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.48028812
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.069
	<i>Positive</i>	.062
	<i>Negative</i>	-.069
<i>Test Statistic</i>		.069
<i>Asymp. Sig. (2-tailed) c</i>		.200d
<i>a. Test Distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui nilai signifikansi One Sample Kolmogorov-Smirnov Test ditunjukkan oleh Asymp.Sig. (2-tailed) dimana nilai residual untuk kedua variabel diatas bernilai lebih besar dari 0,05 artinya data dari masing – masing variabel telah terdistribusi normal.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
I	.379^a	.144	.132	2.497

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai R adalah 0,379 yang menunjukkan hubungan antara Insentif terhadap kinerja pegawai yang sangat kuat karena berada pada posisi interval 0,80-1,000.

f. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.11

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
I	.379^a	.144	.132	2.497

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,144 . sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,144 atau 14,40% . sedangkan sisanya sebesar 85,60% oleh variabel diluar penelitian yang telah dilakukan

g. Uji regresi Simultan/ Berganda

Tabel 4.12

Coefficients^a		
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
<i>(Constant)</i>	28.308	4.746
Insentif	.381	.110

Dari tabel 4.12 diketahui nilai konstanta sebesar 28,308 artinya apabila variabel insentif nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya 28,308. Disisi lain beta menunjukkan bahwa koefisien X_1 sebesar 0,381 (Positif) artinya variabel independen memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

h. Uji T

Tabel 4.13

Coefficients^a		
Variabel	T	Sig
Insentif	3.478	.001

Berdasarkan dari tabel diatas didapat nilai t_{hitung} variabel insentif $> t$ tabel ($3,478 > 1,992$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan memiliki nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

i. Uji F

Tabel 4.14

	ANOVA^a	
	F	Sig
Regression	12.098	0,001

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil dari pengujian Uji F dimana didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 12,098 dan nilai signifikansinya atau Sig. 0.000. sehingga dikatakan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansinya atau Sig. $<$ dari 0,05. Kesimpulan yang didapatkan adalah variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penyelesaian Masalah

Uji korelasi antara Insentif terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai R sebesar 0,144 sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi terdapat hubungan yang tidak begitu kuat dan positif antara insentif dan kinerja karyawan dimana nilai korelasinya berkisar antara 0,80 dan 1,000.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditentukan melalui uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,144. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan sebesar 0,144 atau 14,40% dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap sisanya sebesar 85,60% seperti motivasi, promosi jabatan dan lain lainnya.

Persamaan $Y = 28,308 + 0,381$ diperoleh dari hasil uji regresi berganda antara variabel insentif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,381.

F_{hitung} sebesar 12,081 nilai signifikansi sebesar 0,001 dan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 3,974 berdasarkan hasil uji f atau uji hipotesis simultan. Dengan demikian diperoleh nilai

signifikansi atau $\text{Sig} < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Ramayana Cabang Cikupa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Cabang Cikupa.
2. Ramayana cabang Cikupa harus memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target agar kinerja mereka meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Rahmanda, Faldian Putra, Hamid, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 19–27. <https://www.google.com/search?q=Pengaruh+Insentif+terhadap+Motivasi+dan+Kinerja+Karyawan+DJAMUR+HAMID&oq=Pengaruh+Insentif+terhadap+Motivasi+dan+Kinerja+Karyawan+DJAMUR+HAMID&aqs=chrome..69i57.11809j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>