



Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Majalengka

Denar Ardeansyah Perdana¹, Widwi Handari Adji²

^{1,2}Politeknik Piksi Ganesha

email: ¹Piksi.denarardeansyah@gmail.com, ²widwihindari@gmail.com,

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2023

Received in revised form 2 Oktober 2023

Accepted 10 November 2023

Available online Desember 2023

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of incentives on employee performance at Bank BJB Majalengka Branch. The method used is descriptive quantitative with a Likert scale. The technique of this research was purposive sampling, a sample of 42 employees were taken at Bank Bjb Majalengka Branch. Data collection techniques use primary data generated from questionnaires that have been tested for validity, reliability, hypothesis testing of data using partial test (t) and test of the coefficient of determination. The results of the study concluded that the incentive variable has a significant effect on employee performance variables. Partially (t) the incentive variable (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with t count 11.420 > t table 1.68288.

Keywords: *Incentives, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Majalengka. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan skala likert. Teknik penelitian ini adalah purposive sampling, sampel yang diambil sebanyak 42 karyawan pada Bank Bjb Cabang Majalengka. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang dihasilkan dari kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas, uji hipotesis data menggunakan uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial (t) variabel Insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung 11,420 > t table 1,68288.

Kata Kunci: *Insentif, kinerja karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. potensi setiap SDM yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan

Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023

*Corresponding author, e-mail address: piksi.denarardeansyah@gmail.com

berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan memberikan insentif. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif bagi karyawan.

Perusahaan sering mengabaikan pengelolaan SDM, kendati telah sering mendengar issue tentang pentingnya pengelolaan SDM, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan. Pengelolaan issue SDM dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Bank Bjb atau dahulu dikenal dengan nama Bank JABAR BANTEN adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten, bank ini berdiri pada tanggal 21 Maret 1961 dengan bentuk perseroan terbatas kemudian dalam perkembangannya berubah reputasi menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten. Dalam perkembangannya, Bank BJB juga membuka beberapa cabang di masing-masing daerah, sebagai contoh tempat penulis melakukan kerja praktek yaitu di sebuah kantor cabang (KC) daerah Majalengka.

Kinerja karyawan merupakan salah satunya adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan tersebut merupakan hal yang sangat penting hal terpenting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Adapun salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

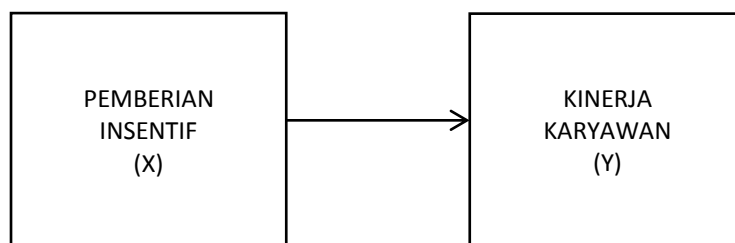
2.1 Insentif

Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang (Maharani et al., 2021). Insentif adalah balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Meilawati et al., 2019). Menurut [3] Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi atau dengan kata lain insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Penelitian [3] mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan [1]. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi diantaranya dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif serta kualitas pribadinya. Pegawai yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi pula [4]. Menurut [5], kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan departemennya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil prestasi yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatkan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena karyawan dengan tingkat kinerja yang baik dan optimal akan membantu mencapai tujuan perusahaan [6]

3. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian

H_0 : Pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut [7] penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga. Perolehan data primer berasal dari hasil pengukuran skala likert.

4.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank BJB Majalengka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang digunakan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang diteliti.

4.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran jawaban menggunakan skala likert yang diambil untuk mengukur pendapat. Masing-masing jawaban disatukan dengan bentuk pernyataan yang diekspresikan dengan kata-kata yang diantaranya sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (T) dan koefisien determinasi (R^2). Dalam penelitian ini yang menggunakan variabel independen yaitu Pemberian Insentif (X) Terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Insentif (X)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5 %	Keterangan
Insentif (x)	P1	0,478	0,3044	Valid
	P2	0,781	0,3044	Valid
	P3	0,832	0,3044	Valid
	P4	0,703	0,3044	Valid
	P5	0,719	0,3044	Valid
	P6	0,736	0,3044	Valid
	P7	0,638	0,3044	Valid
	P8	0,781	0,3044	Valid
	P9	0,805	0,3044	Valid
	P10	0,899	0,3044	Valid

Sumber : data yang diolah oleh penulis menggunakan SPSS V.25, 2023.

Tabel 2. Uji Validitas Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5 %	Keterangan
Karyawan (y)	P1	0,582	0,3044	Valid
	P2	0,830	0,3044	Valid
	P3	0,667	0,3044	Valid
	P4	0,735	0,3044	Valid
	P5	0,728	0,3044	Valid
	P6	0,849	0,3044	Valid
	P7	0,789	0,3044	Valid
	P8	0,566	0,3044	Valid
	P9	0,834	0,3044	Valid
	P10	0,657	0,3044	Valid

Sumber : data yang diolah oleh penulis menggunakan SPSS V.25, 2023

Dari tabel 1, dan tabel 2 diatas didapatkan hasil analisis dari kedua variabel ialah Insentif (X) dan Karyawan (Y) memperoleh nilai rhitung > rtabel. Menurut ketentuan suatu variabel dikatakan valid apabila nilai rhitung > rtabel dengan minimum 0,5. Artinya bahwa korelasi antar item indikator diatas dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan

5.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based Standardized item	Kriteria Standart	Kategori
Insenti (X)	907	$\geq 0,6$	Reliabel
Karyawan (Y)	897	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber : data yang diolah oleh penulis menggunakan SPSS V.25, 2023

Dari tabel diatas didapatkan seluruh variabel mempunyai nilai crobach's alpha lebih besar $>0,6$ yang artinya seluruh variabel dapat memenuhi criteria standart dan reliable

5.3 Uji Hipotesis Data

Tabel 4 Uji Parsial (T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model ⁶		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.866	2.811		2.799	.008
	Insentif	.799	.070	.875	11.420	.000

a. Dependent Variable: Karyawan

Sumber : data yang diolah oleh penulis menggunakan SPSS V.25, 2023

Dari tabel diatas didapatkan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,420 > 1,68288$ artinya terdapat pengaruh Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.759	2.844

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Majalengka (Denar Ardeansyah Perdana)

a. Predictors: (Constant), Insentif.

Sumber : data yang diolah oleh penulis menggunakan SPSS V.25, 2023

Dari tabel diatas didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,765 yang artinya Pengaruh Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BJB Majalengka sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan uji validitas dari tabel 1, dan tabel 2 diatas didapatkan hasil analisis dari kedua variabel ialah Insentif (X) dan Karyawan (Y) memperoleh nilai rhitung > rtabel. Menurut ketentuan suatu variabel dikatakan valid apabila nilai rhitung > rtabel dengan minimum 0,5. Artinya bahwa korelasi antar item indikator diatas dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan.
- Berdasarkan reliabilitas dari tabel diatas didapatkan seluruh variabel mempunyai nilai crobach's alpha lebih besar >0,6 yang artinya seluruh variabel dapat memenuhi criteria standart dan reliable.
- Berdasarkan uji parsial T Dari tabel diatas didapatkan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 11,420 > 1,68288 artinya terdapat pengaruh Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan uji determinasi (R2) Dari tabel diatas didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,765 yang artinya Pengaruh Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BJB Majalengka sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

- Bagi peneliti Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk menjang dan melakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variable lain diluar variable yang sudah ada dalam peneliti ini.
- Bagi instansi Bank BJB diharapkan mempertahankan dan meningkatkan insentif saat ini. Efektivitas kinerja karyawan yang baik maka akan sangat berpengaruh pada karyawan instansi yang positif dan masa depan perusahaan yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis sampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya jurnal ini. Terimakasih kepada Allah SWT atas sumber kekuatan dalam menyusun jurnal ini, Terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu kasih suport dalam keadaan apapun, Terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing dalam proses pembuatan jurnal dan terimakasih kepada rekan-rekan semua yang telah memberi semangat dalam proses perjalanan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Maharani, Sudarmi, and H. Elfiansyah, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar," *J. Ilmu Adm. Negara UNISMUH*, vol. 2, no. 1, pp. 17–31, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3705>
 - [2] D. Meilawati, R. Dera Pua Rawi, R. Lewenussa, and W. C. Bintari, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong," *Manaj. Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 128–137, 2019, doi: 10.26460/md.v3i1.4284.
 - [3] A. D. Saputri, S. Handayani, and M. K. DP, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 1, pp. 25–42, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.
 - [4] W. H. Adji, M. I. R. N. Setia, and D. Nupardi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung," *J. Co Manag.*, vol. 4, pp. 1–10, 2022.
- JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS, Vol.16, No.2, Desember 2023, pp. 369-375**

- no. 3, pp. 725–733, 2022, [Online]. Available: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- [5] L. Gunawan, F. Alifia, and W. H. Adji, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 6, no. 1, p. 132, 2022, doi: 10.33087/ekonomis.v6i1.508.
- [6] L. Y. Lestari and W. H. Adji, “Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung,” *J. Sketsa Bisnis*, vol. 10, no. 1, 2023.
- [7] Sugiyono, “Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf.” p. 346, 2015.