

PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NINJA EXPRESS CIREBON

Firdaus Hambali¹, Gytha Nurhana Dhea Praadha Gitama², Sudadi Pranata³

¹Universitas Catur Insan Cendekia, Indonesia

¹Universitas Catur Insan Cendekia, Indonesia

¹Universitas Catur Insan Cendekia, Indonesia

e-mail: firdaus.hambali.mb.20@cic.ac.id¹, gytha.nurhana@cic.ac.id², sudadi.pranata@cic.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan karyawan yang menjadi responden. Selain data primer berupa kuesioner dan wawancara, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa referensi yang berasal dari buku dan artikel yang publish di jurnal. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan pada 81 orang karyawan Ninja Express Cirebon. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari insentif dan kinerja karyawan. Setelah kuesioner dibagikan pada responden, kemudian ditabulasi dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dianalisis dengan deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear sederhana, data penelitian diolah dengan bantuan software SPSS. uji parsial signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Ninja Express Cirebon pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,528.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of incentives on employee performance. This study uses primary data in the form of questionnaires and direct interviews with employees who are the respondents. In addition to primary data in the form of questionnaires and interviews, this study also uses secondary data in the form of references from books and articles published in journals. This study used primary data in the form of questionnaires which were distributed to 81 employees of Ninja Express Cirebon. The variables observed in this study consist of employee incentives and performance. After the questionnaires were distributed to the respondents, they were tabulated and tested for validity and reliability. The research data were analyzed using quantitative descriptive using simple linear regression, the research data were processed with the help of SPSS software. The partial test significantly affects employee performance at Ninja Express Cirebon at the standard coefficient level of 0.528.

Keywords: Incentives, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran penting dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Putri & Hidayat, 2022), oleh karena itu perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal (Sinaga & Hidayat, 2020). Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan

yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Ini teridentifikasi dari dari menurunnya kualitas karyawan yaitu dengan adanya berbagai keluhan dari pelanggan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di ukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk memberikan dampak negatif bagi

perusahaan. Oleh karena itu, untuk membangkitkan semangat kerja dan gairah karyawan diperlukan adanya motivasi. Dalam memotivasi karyawan diperhatikan pula latar belakang yang mendorong karyawan tersebut untuk bekerja. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi berupa imbalan jasa atau kompensasi yang mencukupi, sehingga karyawan mau bekerja lebih produktif dan lebih giat.

Kami melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dari berbagai departemen dalam perusahaan kami untuk memahami pendapat mereka tentang insentif dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja mereka. Karyawan A adalah seorang supervisor warehouse tersebut, mengemukakan bahwa insentif terbaik adalah fleksibilitas waktu kerja. Baginya, memiliki kontrol lebih besar atas jadwal kerjanya memungkinkan dia untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik. Insentif ini membantu memotivasi dia untuk tetap produktif

Masalah tentang pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan adanya jangka waktu yang sangat pendek saat karyawan ingin mencapai target dan mendapatkan Insentif dari perusahaan ninja express tersebut, kesalahan pada sistem dapat membebani perusahaan, terutama tidak diimbangi dengan pendapatan dengan hasil yang sebanding.

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. menggunakan penelitian jenis asosiatif, peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu Peranan insentif (X), dan variabel independen (yang

dipengaruhi) yaitu Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada ninja exprees Cirebon (Y).

Sugiyono (2016:36) menyatakan bahwa: “Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Alasan menggunakan metode di atas karena sangat sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya terhadap pengaruh antar variabel. Dalam pengolahan data penelitian menggunakan alat bantu komputer software berupa program SPSS versi 25, guna untuk mengefektifkan proses perhitungan dalam sebuah penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Ninja Express Cirebon Jalan Raya Pantura Gintung lor Kec. Susukan Kab.Cirebon , 45166. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan Ninja Express Cirebon.

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi peneliti untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan ninja express dan pernah menjadi bagian karyawan ninja express, untuk jumlah karyawan ninja exprees 420 karyawan yang ada di MSH Cirebon.

Dalam Penelitian ini, sampel yang digunakan peneliti dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel suatu penelitian dengan mengestimasi jumlah dari populasi yang berhingga dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 10% atau 0,1. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 81 sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu;

(a) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asli melalui pengumpulan data secara langsung. Data ini belum pernah dipublikasikan sebelumnya dan merupakan data baru yang dikumpulkan khusus untuk tujuan penelitian tertentu. Data primer dapat dikumpulkan melalui berbagai cara seperti wawancara, observasi, kuisioner, atau eksperimen.

(b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh orang lain atau lembaga tertentu dan dapat diakses oleh peneliti untuk tujuan penelitian tertentu. Data sekunder ini dapat berupa data dari lembaga pemerintah, publikasi ilmiah, data dari organisasi atau perusahaan, atau sumber data lain yang tersedia secara publik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

(a) Uji Validitas

Dalam pengukuran valid atau tidaknya suatu kuesioner, maka harus di uji dengan menggunakan uji validitas. Jika nilai Rhitung > rtabel, maka uji validitas adalah valid. Pada penelitian ini dilakukan uji sampel pada 81 responden dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel $Df = n - 2$, $df = 81 - 2 = 79$ jadi didapat Rtabel 0,184 dilihat di tabel R dengan signifikansi 0,05 didapat.

Tabel 3.1 Uji Validitas Insentif Karyawan (X)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,756	0,184	Valid
X1.2	0,789	0,184	Valid

X1.3	0,661	0,184	Valid
X1.4	0,778	0,184	Valid
X1.5	0,789	0,184	Valid
X1.6	0,661	0,184	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Insentif memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan yang dihitung dengan membandingkan rhitung lebih besar daripada rtabel, jadi penelitian pada semua butir pernyataan variabel insentif dapat dilanjutkan.

(b) Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1.1	0,696	0,184	Valid
Y1.2	0,730	0,184	Valid
Y1.3	0,710	0,184	Valid
Y1.3	0,678	0,184	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan yang dihitung dengan membandingkan rhitung lebih besar dari pada rtabel, jadi penelitian pada semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilanjutkan.

(c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.3 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.438	.878		9.609	.000	
X	.253	.046	.528	5.491	.000	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Hasil uji diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 8.438 + 0,253x.$$

Pembahasan :

1. Nilai kontanta sebesar 8.438 menunjukkan bahwa jika insentif = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8.438 sebagai nilai konstanta untuk variabel terikat. Nilai variabel insentif sebesar 253 artinya setiap penambahan insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 253
2. Nilai koefesiensi Insentif sebesar 0,253 yang artinya jika insentif (X) meningkat 1% maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253.

(d) Uji t

Tabel 3.4 Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.438	.878		9.609	.000	
X	.253	.046	.528	5.491	.000	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Berdasarkan hasil tabel diatas didapat t hitung sebesar 5.491, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1,990 Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,000 yang artinya 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Ninja Express Cirebon.

(e) Koefisien Determinasi

Tabel 3.5 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528	.279	.270	1.565

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.279, nilai ini memiliki arti bahwa variabel insentif memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.279 atau 27,9%, sedangkan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ninja Exprees, Insentif memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di Ninja Express. Melalui insentif, karyawan mendapatkan motivasi untuk mencapai target yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan fokus pada kualitas layanan. Insentif juga membantu menjaga kinerja yang berkelanjutan, mendorong pengembangan keterampilan, dan membangun komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Namun, perlu keseimbangan agar insentif tidak hanya berkaitan dengan tujuan finansial, melainkan juga mengakomodasi aspek-aspek kualitatif untuk hasil yang optimal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Insentif dapat memperngaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Karnelis, and Krisniawati. 2019. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Langsa." *Jurnal Samudra Ekonomika* 3(2): 154–62.
- [2] Maharani, D, Sudarmi, and H Elfiansyah. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Regional X Makassar." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara UNISMUH* 2(1): 17–31. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3705>.
- [3] Sebagai, Motivasi, and Variabel Moderasi. 2007. "No Title." (Husein): 139–48. Studi Pendidikan Ekonomi, Program, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Palangka Raya Palangka Raya, and Kalimantan Tengah. 2020. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER HONDA UTAMA PUTRA DI PANGKALAN BUN 1 Merisa Oktaria 2 Rinto Alexandro." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha* 11(1): 2614–1930.
- [4] Yusnita, Evi, and Tulus Rohana. 2022. "Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan." 10(1): 1–7.
- [5] Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibrated Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- [6] Saputri, A. D., Handayani, S., & Kurniawan DP, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 2(1), 25–42
- [7] Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35126/ilman.v8i1.128>
- [8] Istiningrum, R. F., Kristianto, G. B., & Kanivia, A. (2023). Analisis Penerapan Sak Emkm Pada Kelompok Umkm Di Kecamatan Patikraja Banyumas. *Jrka*, 9(1), 1–5.
- [9] Kusnandar, D. L., & Kurniawan, D. (2018). Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8 Purwokerto. *Journal Proceeding*, 8(1), 1–12.
- [10] Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- [11] Miawati, M., Adam, R., Amroni, A., & Susanto, I. (2021). Sistem Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (Smart) Pada Universitas Catur Insan Cendekia. *Jurnal Digit*, 11(2), 190. <https://doi.org/10.51920/jd.v11i2.204>
- [12] Pengabdian, J., Catur, U., & Cendekia, I. (2022). Vol. 1, No. 2, 2022. 1(2), 1–10.
- [13] Gytha Nurhana Dhea Praadha Gitama, Muthia F, Ika K, Amroni, (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Digit*, Vol 12 No.2 Oktober2023. <http://www.jurnaldigit.org/index.php/DIGIT/article/view/352>