

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PINRANG

Sohora Syarifuddin¹, Agung Widhi Kurniawan², Uhud Darmawan Natsir³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
sohora18@gmail.com¹, agungwk.unm@gmail.com², uhud.darmawan@unm.ac.id³

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang sebanyak 35 orang pegawai di tahun 2023. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 orang, karena seluruh pegawai dijadikan responden atau subyek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. BNI Syariah Indonesia cabang Pinrang bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract : This study aims to determine and analyze the effect of providing incentives on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Pinrang Branch. The type of research used is quantitative descriptive. The population at Bank Syariah Indonesia Pinrang Branch will be 35 employees in 2023. The number of samples in this study was 35 people, because all employees were used as respondents or research subjects. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results of this research show that based on the results of research conducted by researchers at PT. BNI Syariah Indonesia Pinrang branch found that providing incentives had a significant effect on employee performance. This can be seen from the results of statistical calculations through partial hypothesis testing which shows that t count > t table so H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords : Incentives, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan pemberian insentif dengan perkembangan kinerja karyawan. Insentif sendiri merupakan daya tarik yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk melakukan tindakan. Pemberian insentif harus sesuai dengan motif yang ada, sehingga hal tersebut akan menarik perhatian. Insentif tersebut bersifat individual, berarti sesuai dengan motif yang menggerakkan individu dalam bekerja. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai.

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Utami dkk (2020) Insentif merupakan pemberian uang diluar 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 tersebut. Keterangan diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi di suatu periode tertentu. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya. PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang 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. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang pada tahun 2021-2023, yaitu :

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang Pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Menerima Insentif
2021	32	32
2022	34	30
2023	35	34

Sumber PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang, 2023

Dari tabel 1 diatas, diketahui dari tahun 2021-2023 setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah karyawan dan jumlah karyawan yang menerima insentif setiap tahunnya juga tidak tetap. Hal ini terjadi karena insentif hanya diberikan apabila karyawan memiliki prestasi kerja dan mencapai target yang telah ditentukan dari perusahaan. Berdasarkan hasil survei, jika kebutuhan mereka terpenuhi besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang sangat mengutamakan tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik, maka dari itu perusahaan memberikan insentif bagi karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang berupa bonus tahunan, THR dan bonus. Fenomena terjadi di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang ialah terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan merasa kurang puas akan insentif yang diberikan oleh perusahaan, pemberian insentif yang tidak tepat pada waktunya, kurangnya rasa sosial sesama karyawan, ketidak seriusannya pegawai dalam bekerja sambil melakukan hal yang diluar pekerjaan sehingga rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan juga kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta masih ada beberapa pegawai yang hanya rajin bekerja jika ada pimpinan dan mereka tidak cepat tanggap dalam pekerjaan yang diberikan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dan diolah dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistik (Sugiyono, 2018). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini didapatkan melalui kuesioner yang dibuat dan diisi oleh responden, selain itu data primer tersebut juga didukung dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang di tahun 2023. Arikunto (2012) menyatakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil sampel seluruhnya, dan jika lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Jumlah pegawai yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang, berarti kurang dari 100. Oleh karena itu seluruh pegawai dijadikan responden atau subyek penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Insentif (X)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,754	0,324	VALID
2	0,550	0,324	VALID
3	0,394	0,324	VALID
4	0,687	0,324	VALID
5	0,684	0,324	VALID
6	0,537	0,324	VALID
7	0,813	0,324	VALID

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver.23

Dari Tabel 2 maka dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki r tabel lebih besar atau diatas 0,324. Sehingga item pertanyaan untuk variabel insentif dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,819	0,324	VALID
2	0,818	0,324	VALID
3	0,728	0,324	VALID
4	0,868	0,324	VALID
5	0,807	0,324	VALID
6	0,818	0,324	VALID
7	0,729	0,324	VALID
8	0,607	0,324	VALID
9	0,627	0,324	VALID
10	0,559	0,324	VALID
11	0,644	0,324	VALID
12	0,479	0,324	VALID

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Ver.23

Dari Tabel 3 maka dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki r table lebih besar atau diatas 0,324. Sehingga item pertanyaan untuk variable Insentif dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

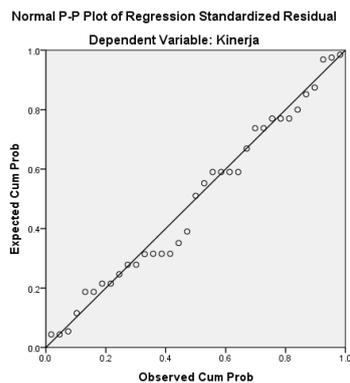
Table 4 Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Chronbach alpa</i>	Keterangan
1	Insentif (X)	0,750	Reliable
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,824	Reliable

Sumber : Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan angka-angka dari nilai *cronchbach's alpa* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel- variabel dalam model penelitian.

3. Uji Normalitas

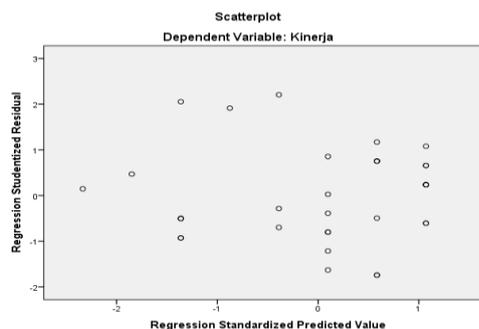


Gambar 1. Gambar Uji Normalitas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23

Dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal pada model regresi. Hal ini karena dapat dibaca dari sebaran (titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan sebaran titik-titik data yang searah di sepanjang diagonal.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23

Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika ada pola tertentu dalam sebuah grafik maka diindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji Linier sederhana

Table 5 Uji Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	B
1 (Constant)	13.617	6.724		2.025	1	(Constant)	13.617
Insentif	1.252	.205	.729	6.119	.000	Insentif	1.252

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.617 + 1.252 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

α = 13.617 merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika insentif adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 13.617.

b = 1.252 merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.252

6. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Table 6 Uji Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	B
1 (Constant)	13.617	6.724		2.025	1	(Constant)	13.617
Insentif	1.252	.205	.729	6.119	.000	Insentif	1.252

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,252 lebih besar dari t tabel yaitu 1,307 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 7 Uji Linier Sederhana

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.729 _a	.532	.517	2.45207	2.371	

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,532 atau sebesar 53,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu insentif pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu pemberian gaji pokok karyawan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan koesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 21. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah sebesar 1.252 sedangkan konstanta sebesar 13.617 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 13.617 + 1.252 X$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Maka didapat nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0.05 atau 5% berarti $0,000 < 0.050$. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujatmoko (2007) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta” yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Handoko (1995) yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka yang diajukan.

Program- program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh- sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang.

Saran

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang seperti pemberian gaji, kemampuan karyawan dan motivasikaryawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anas. 2010. Pengantar Statistik Pendidikan (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Anwar, Sanusi, 2011. Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen. (Jakarta Selatan: Salempa Empat.
- Candana, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Padang: YPTK
- Bayty, Erly, Stevina 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung) : 2023
- Handoko, Hani. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Libert.
- Hoetomo, 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Surabaya : Mitra Pelajar.
- Kurniawan, Agung Widhi , dan Puspitaningtyas Zarah. , 2023 . Metode Penelitian Kuantitatif (edisi revisi). Medan.

- Haeruddin, Maulana , 2017. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* : 2541-1438
- Malayu, S.P Hasibuan, 1995. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Liberty.
- Mathis, L. Robert. dan Jackso, Jhon H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*. Jakarta: Salemba Empat,
- Mangkunegara, Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet.2; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawisentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE,
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Satrohadiwiyo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet.15; Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta,
- Suharsimi, Arikunto, 2006 *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara,.
- Suharsimi, Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Supranto, 1997. *Metode Riset: Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Sumatjoko, 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja*.
- Zuriah, Nurul, 2006, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Cet.15; Jakarta: PT Bumi Aksara.