

OPTIMALISASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUMDES DESA PARUNGSEAH KABUPATEN SUKABUMI

Acep Samsudin, Faizal Mulia Z*

1. Acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id

2. faizal_88@ummi.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh insentif terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian, hasil penelitian data yang diperoleh dari hasil analisa menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,236 dan besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.533 sedangkan pengaruh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 28,4%. Kemudian Uji Hipotesis F hitung > F tabel yaitu $6.340 > 3,29$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Insentif dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjadi salah satu unit usaha di tingkat paling bawah yakni Desa yang menjadi cikal bakal tumbuhnya perekonomian dari tingkat Desa dengan berbagai macam produk yang bisa ditawarkan dengan harapan bisa bersaing dengan produk yang sudah ada sebelumnya. Produk yang dihasilkan dan dijual merupakan hasil dari tangan para sumber daya manusia yang terampil, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan di dalam sebuah perusahaan dan berperan penting dalam memberikan produktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, sehingga jika kekurangan sumber daya manusia maka segala sesuatu yang telah ditargetkan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu peranan manajemen SDM dalam perusahaan sangatlah besar sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun perusahaan. Maka dari itu sudah jelas sumber daya manusia adalah faktor pendukung sebagai suatu proses terciptanya tujuan perusahaan tentunya pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan masih menjadi tolak ukur dan peranan penting bagi perusahaannya. Baik buruk serta maju dan mundurnya perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawan yang terlibat didalamnya. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat membantu dan mempermudah perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Namun sebaliknya jika kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat dan menjadi kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya maka dari itu alasan mengapa perusahaan harus terus memperhatikan kinerja setiap karyawannya.

Kinerja karyawan dapat terlihat baik ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sistem yang telah dibuat oleh perusahaan dan target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya dapat diselesaikan dengan baik atau tidak itu dapat mencerminkan kinerja seseorang di dalam perusahaan. Kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya insentif dan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan (*ability*) menurut (Hasibuan, 2018) menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin tidak dimanfaatkan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka karyawan akan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. yang dimaksudkan sebagai pendapatan Ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan adalah seperti uang lembur, bonus dan tips. Namun pada perusahaan BUMDes Parungseah Sejahtera Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi belum di rasa maksimal di berikan kepada para pegawainya, pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat diartikan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan yang dilakukan oleh Utami (2016), menyatakan bahwa, insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas telah dilakukan penelitian dengan judul **“Optimalisasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDes Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi”**

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dikatakan bahwa metode deskriptif karena pada penelitian ini menjelaskan gambaran Optimalisasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDes Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi. Menurut Sugiyono (2014:53) menyatakan bahwa: Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuang perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menitik beratkan pada Sumber Daya Manusia yang ada di BUMDes Desa parungseah Kabupaten Sukabumi, Manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisa tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Anwar Prabu Mangkunegara (2012:32)

Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota popilasi dijadikan sampel.

III. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dengan hasil penelitian terlihat pada table 1

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.051	.753		2.725	.010
	Insentif	.457	.150	.459	3.048	.005
	kinerja_karyawan	-.221	.150	-.221	-1.468	.152

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: hasil penelitian, diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linier ganda tersebut, adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= 2.051 \\ b_1 &= 0,457 \\ b_2 &= -0,221 \end{aligned}$$

Selanjutnya, didapat persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (insentif dan Beban kerja) adalah:

$$Y^* = 2.051 + 0,457X_1 - 0,221X_2$$

Berdasarkan dari persamaan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara insentif (Variabel X_1) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) dan pengaruh yang Ini dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Adapun koefisien regresi untuk Insentif sebesar 0,457 lebih besarl dari pada koefisien regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar -0,221.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.565	2	4.783	6.340	.005 ^b
	Residual	24.140	32	.754		
	Total	33.705	34			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), insentif

Sumber: hasil penelitian, diolah, 2022

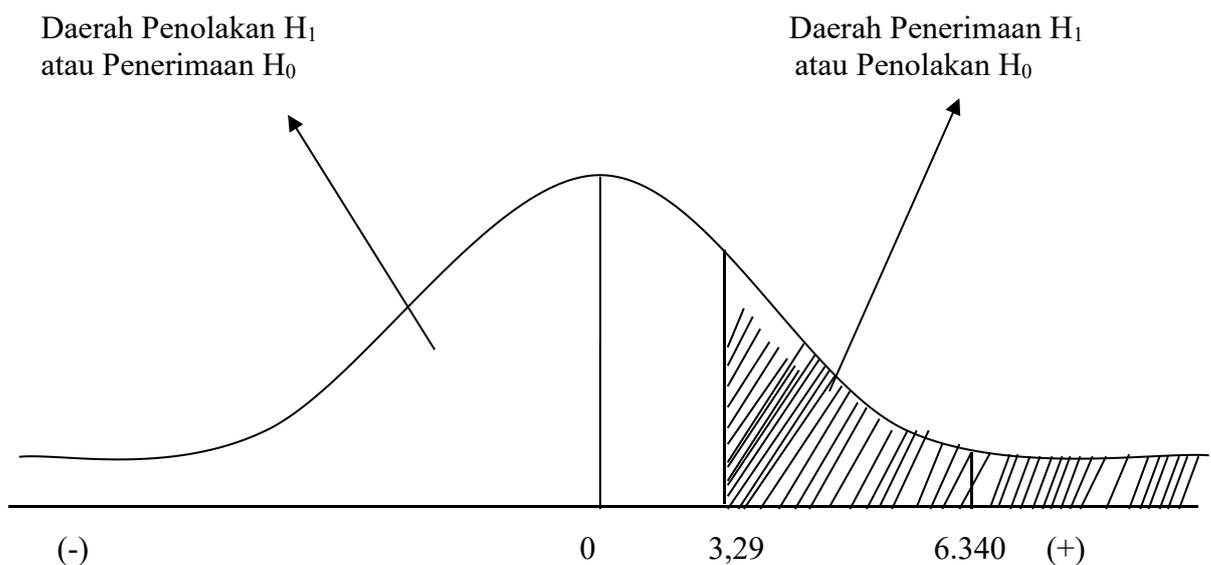
Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil F hitung variabel X_1 (insentif), dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 6.340 Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan. Adapun taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 32, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,29.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y. Adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

F hitung > F tabel

$6.340 > 3,29$

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun kurva daerah penerimaan H_1 dan H_0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.7 Kurva Daerah Distribusi Normal untuk Daerah Penerimaan H_0 dan H_1 antara X_1 Terhadap Y

Keterangan :

H_0 terletak di sebelah kiri titik kritis sedangkan H_1 terletak di sebelah kanan titik kritis, dengan kata lain titik kritis 3,29 untuk $n = 35$ diperoleh dari pengaruh ketiga variabel yaitu insentif sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya sebesar 6.340 maka dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pertama: Pemberian insentif pada BUMDes Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi bisa dikatakan masih belum optimal dan dalam memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan agar kinerja karyawan agar semakin baik. Masih ada hal hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawannya. Pemberian insentif seringkali dikatakan sebagai balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang turut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan memberikan kinerja atau hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Kedua: Insentif memiliki pengaruh yang sedang bagi kinerja karyawan. Insentif memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, hal ini dapat diartikan bahwa apabila pemberian insentif kepada karyawan semakin ditingkatkan, kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut akan ikut meningkat, ini berarti bahwa insentif menjadi salah satu motivasi karyawan yang memacu agar kinerja mereka semakin baik.

Adapun saran dari penelitian ini adalah BUMDes Desa parungseah Kabupaten Sukabumi harus meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan terutama pemberian insentif terhadap hasil kerja tim. Karena berdasarkan hasil pengolahan data pada sebelumnya, hal yang paling rendah adalah pemberian insentif atas dasar hasil kerja.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Utami, D. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus*. Retrieved from <https://onesearch.id/Record/IOS3090.6027>