

## Pengaruh Pemberian Insentif Efektivitas Kerja Pegawai di FIF Group Astra

Fitria Sopiatal Lutfi<sup>1</sup>, Uus Mohammad Darul Fadili<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2</sup>

\*Email Korespodensi: [mn21.fitrialutfi@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.fitrialutfi@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Diterima: 11-07-2024 | Disetujui: 12-07-2024 | Diterbitkan: 13-07-2024

### ABSTRACT

*The point of the examination is to decide and dissect the impact of motivators and work inspiration on CV representative execution. The goal of FIF GROUP ASTRA Research Design's qualitative research is to ascertain how incentives and work efficiency affect employee performance. Direct face-to-face interviews with CV employees are utilized in the data collection tool. FIF GROUP ASTRA The study partially demonstrates that employee performance is influenced by work effectiveness and incentives.*

**Keywords:** Incentives, Work Effectiveness

### ABSTRAK

Tujuan penulisan ialah untuk mengetahui dan menguji pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja curriculum vitae (CV) pegawai. Desain Penulisan FIF GROUP ASTRA menggunakan metodologi kualitatif untuk memastikan dampak insentif dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan. Alat pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara langsung dengan pekerja CV. FIF GROUP ASTRA Temuan penulisan menunjukkan bahwa insentif dan efektivitas kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Insentif, Efektivitas kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fitria Sopiatal Lutfi, & Uus Mohammad Darul Fadili. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Efektivitas Kerja Pegawai di FIF Group Astra. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 482-489. <https://doi.org/10.62710/wdc7y352>

## PENDAHULUAN

Kehadiran sumber daya manusia ialah salah satu faktor penentu dalam pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi oleh suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam memberdayakan dan memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang ada. Manusia memiliki kombinasi unik antara rasionalitas, emosi, aspirasi, kemampuan, keahlian, motivasi, pengaruh, dan produktivitas, menjadikannya sumber daya yang luar biasa. Masing-masing kemampuan sumber daya manusia tersebut mempunyai dampak terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuannya akan terhambat tanpa kehadiran sumber daya manusia, meskipun terdapat teknologi modern, perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan perbekalan yang sesuai.

Manajemen sumber daya manusia ialah bidang manajemen khusus yang berfokus pada mempelajari interaksi dan fungsi individu dalam bisnis. Manajemen sumber daya manusia mengawasi personel dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan tercapai. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengevaluasi dan memberi penghargaan kepada setiap anggota organisasi berdasarkan kemampuan kerja mereka. Manajemen sumber daya manusia ialah manajemen sistematis dan strategis dari interaksi dan tanggung jawab tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Menurut Flipppo dalam Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia melibatkan manajemen strategis berbagai aspek karyawan, termasuk rekrutmen, pelatihan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Tujuan utamanya ialah mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Agar dapat memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka secara efektif, penting untuk mencapai kinerja tinggi, yang akan menciptakan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik berpotensi menghasilkan penjualan melebihi target yang telah ditetapkan. Karyawan diberikan insentif apabila hasil penjualannya melampaui target yang telah ditetapkan. Dengan menawarkan insentif kepada karyawan, organisasi mencapai hasil kinerja yang sangat baik. Menawarkan imbalan ialah aspek penting yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Tingkat antusiasme karyawan juga dapat dipengaruhi oleh besarnya insentif yang diperolehnya. Insentif yang tidak memadai sebanding dengan tingkat usaha yang dilakukan individu dalam pekerjaannya dapat menyebabkan kurangnya motivasi, yang mengakibatkan kemalasan dan kurangnya antusiasme. Akibatnya, karyawan mungkin bekerja berdasarkan preferensi mereka sendiri dan bukan berdasarkan motivasi tingkat tinggi.

Gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk pembayaran lainnya diperlukan untuk memberikan insentif kepada personel dan mencegah mereka melakukan tindakan yang dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti penurunan produktivitas atau pemogokan.

Jika karyawan yang ada memiliki kualifikasi yang diinginkan, perusahaan harus menawarkan kompensasi yang memuaskan dan memadai untuk memenuhi tuntutan karyawan dan keluarganya. Remunerasi yang memadai diberikan dengan tujuan menumbuhkan motivasi, semangat, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas staf, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Jika gaji yang ditawarkan dianggap memuaskan dan memadai, namun produktivitas staf menurun, manajemen harus menyelidiki penyebab mendasar dari tantangan yang mereka hadapi.

Pemberian insentif oleh CV. FIF GROUP ASTRA sejauh ini sudah memadai meskipun terdapat variasi posisi staf, seksi, dan kemampuan individu. Insentif yang ditawarkan saat ini kepada pihak perantara dianggap tidak mencukupi, mengingat kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok dan semakin sulitnya memperoleh barang-barang tersebut. Akibatnya, situasi ini kemungkinan besar akan berdampak negatif terhadap semangat dan kinerja karyawan. Setiap karyawan mungkin mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan dan memenuhi biaya hidup sehari-hari. Untuk memitigasi masalah ini, pemberi kerja harus meningkatkan paket kompensasi mereka dengan menawarkan berbagai insentif seperti komisi, bonus, tunjangan jaminan sosial, program layanan karyawan, insentif non-finansial, dan bentuk imbalan serupa lainnya.

Perusahaan hendaknya memberikannya kepada karyawan sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan sikap kepemimpinan perusahaan, sehingga mendorong peningkatan motivasi dan kompetensi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

## HASIL PENULISAN

Terkait permasalahan ketidakselarasan insentif pada curriculum vitae (CV). Pada intinya, FIF GROUP ASTRA dapat dianggap cukup memuaskan karena sifatnya yang cangguh dan kinerja komersial yang stabil secara konsisten. Namun demikian, persoalan insentif juga mempunyai sifat yang dinamis dan tampak sangat rumit mengingat semakin kompleksnya kebutuhan manusia, khususnya kondisi harga produk konsumen.

Fenomena ini ialah kontribusi atau masukan penting yang harus disikapi secara efektif oleh organisasi, khususnya dalam konteks CV. FIF GROUP ASTRA mempunyai tanggung jawab utama dalam mengelola pekerja, lebih dari sekedar merekrut dan menempatkan mereka. Hal ini juga mencakup penanganan hal-hal yang berkaitan dengan insentif dan peningkatan keterampilan dan kemampuan pekerja. Persoalan insentif pada dasarnya rumit karena tidak hanya mencakup motivasi finansial, namun juga motivasi non-finansial, yang harus dipahami dengan baik. Insentif finansial mengacu pada imbalan uang yang diberikan kepada pekerja sebagai bagian dari sistem upah atau gaji mereka. Kompensasi non-finansial, sebaliknya, melibatkan remunerasi dalam bentuk selain uang, seperti tunjangan jaminan sosial, promosi, asuransi kesehatan, dan program kesejahteraan pekerja lainnya. Selain itu, kompensasi non-finansial dapat mencakup manfaat alam seperti penyediaan beras, lauk pauk, dan hadiah non-moneter.

Kehadiran karyawan yang sangat efisien memberikan kontribusi besar terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai kinerja bisnis yang optimal dalam jangka panjang. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk secara proaktif mengambil tindakan untuk mengatasi dan memenuhi keinginan dan keluhan pekerja. Ketidakpuasan karyawan seperti ini dapat menimbulkan gangguan di tempat kerja.

Insentif berfungsi sebagai metode insentif untuk merangsang karyawan agar bekerja pada kemampuan tertingginya, dan dirancang untuk memberikan uang tambahan di luar kompensasi atau upah yang telah ditentukan. Tujuan pemberian insentif ialah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Ungkapan "sistem insentif" mengacu pada sistem pembayaran upah yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan persyaratan kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan.

Kompensasi dan insentif saling berhubungan erat, dan insentif ialah bagian integral dari kompensasi. Keduanya memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara menyeluruh. Insentif dapat didefinisikan sebagai remunerasi yang sesuai yang diberikan kepada karyawan yang melampaui tolok ukur kinerja yang ditetapkan. Insentif berfungsi sebagai katalis bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas staf secara keseluruhan. Hasibuan (2013) mendefinisikan insentif sebagai imbalan lebih lanjut yang diberikan kepada individu tertentu yang melebihi tingkat kinerja standar. Insentif ini ialah mekanisme yang digunakan oleh para pendukung cita-cita yang adil untuk menawarkan remunerasi. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009), insentif diartikan sebagai kompensasi yang pantas dan adil yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sebagaimana dikemukakan Sikula dalam Hasibuan (2009), insentif mengacu pada suatu bentuk kompensasi atau penggantian yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Berdasarkan pemikiran para ahli, insentif berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan dengan mendorong mereka untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kegembiraan dan motivasi mereka untuk bekerja dengan sukses. Dimana pada intinya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak yang terlibat. Korporasi mengantisipasi penerima insentif akan mengalami lonjakan semangat atau semangat yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Bagi karyawan, insentif berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhannya sendiri.

## METODOLOGI PENULISAN

### Lokus

Investigasi dilakukan di wilayah Karawang yaitu di CV. FIF GROUP ASTRA yang berjumlah 10 peserta. Peneliti memilih CV. FIF GROUP ASTRA sebagai tempat penulisan karena hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa kawasan ini sangat cocok untuk penulisan. Karyawan diharapkan dapat memenuhi target harian dengan target numerik yang bervariasi pada tahap tertentu dalam proses kerja. Target ini dirancang untuk mendapatkan insentif yang ditawarkan oleh kantor.

### Responden

Partisipan dalam penulisan ini ialah Bangga Mulia Lubis, karyawan CV.FIF GROUP ASTRA yang telah bekerja sejak tahun 2023.

## Populasi

Sugiono (2016:80) mengartikan populasi sebagai wilayah luas yang terdiri atas benda-benda dan orang-orang yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

Penulisan difokuskan pada karyawan perusahaan CV. FIF GROUP ASTRA bercirikan heterogenitas, terbukti dengan beragamnya posisi, nominal insentif, dan tingkat kepuasan di antara para anggotanya. karyawan.

## Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel ialah himpunan bagian dari ciri-ciri yang digunakan untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil untuk tujuan penulisan. Penentuan ukuran sampel dapat dilakukan dengan metode statistik atau dengan mengandalkan perkiraan penulisan. “Proses pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga menghasilkan sampel yang mampu mewakili atau menggambarkan secara akurat sifat-sifat populasi yang sebenarnya. Dengan kata lain, harus representatif.”

Sampel penulisan diperoleh dari komunitas CV. FIF GROUP ASTRA Karawang, terdiri dari satu individu yang diwawancarai.

## Teknik sampling

### S

Pengambilan sampel non-probabilitas mengacu pada metode pemilihan partisipan untuk suatu penulisan yang tidak melibatkan pemilihan acak. Pengambilan sampel non-probabilitas ialah strategi pengambilan sampel yang tidak menjamin probabilitas pemilihan yang sama untuk setiap elemen atau anggota populasi. Strategi pengambilan sampel yang dimaksud ialah pengambilan sampel sistematis, pengambilan sampel kuota, pengambilan sampel aksidental, pengambilan sampel purposif, pengambilan sampel jenuh, dan pengambilan sampel bola salju.

Penulisan ini menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu teknik purposive sampling. Metode utama pengumpulan data dalam penulisan ini ialah dengan melakukan observasi atau wawancara terhadap curriculum vitae (CV) karyawan FIF GROUP ASTRA.

## Pengumpulan data

### 1. Observasi

Melakukan observasi langsung terhadap suatu tindakan yang sedang dilakukan ialah metode observasi, strategi atau pendekatan pengumpulan data. Observasi difokuskan pada peristiwa-peristiwa yang akan diselidiki secara menyeluruh melalui fenomena-fenomena yang terekam dengan mempertimbangkan interaksi-interaksi di antara beberapa aspek peristiwa-peristiwa tersebut. Berdasarkan observasi, Anda akan memiliki data mengenai masalah tersebut untuk membantu Anda memahami atau sebagai alat pengecekan ulang atau bukti pengetahuan yang diperoleh di sebelumnya.

Observasi ini dilakukan peneliti selama penulisan untuk memaksimalkan informasi mengenai dampak insentif terhadap pekerja CV. FIF GROUP ASTRA Karawang.

## 2. Wawancara

Wawancara ialah percakapan yang dimaksudkan secara khusus. Kedua belah pihak orang yang diwawancarai (pewawancara) yang memberikan jawaban atau pertanyaan dan pewawancara yang menyelidiki terlibat dalam percakapan. (lexy Moeloeng, 2005:186)

Wawancara mendalam ialah metode penulisan yang diterapkan di sini. Melihat informan secara langsung secara tatap muka, wawancara mendalam ialah salah satu metode pengumpulan data atau informasi. Agar mempunyai gambaran menyeluruh mengenai subjek penulisan. Untuk mengumpulkan fakta dan pengetahuan mengenai dampak insentif perusahaan terhadap anggota staf, penulisan ini mencakup wawancara.

## 3. Dokumentasi

Strategi pengumpulan data yang dikenal sebagai dokumentasi melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai jenis dokumen, termasuk teks tertulis, foto, dan file elektronik. Analisis dokumenter berfungsi sebagai metode pelengkap teknik observasi atau wawancara, sehingga meningkatkan kredibilitas dan keandalannya bila disertai dengan dokumentasi yang menguatkan dari sumber yang memiliki reputasi baik. ( Nana Syaodih, 2013: 221 ).

## ANALISIS DATA

Moeleong (2002: 103) mendefinisikan analisis data sebagai proses sistematis dalam mengurutkan data, mengelompokkannya ke dalam pola, dan mengidentifikasi unit-unit dasar deskripsi untuk memudahkan pemahaman dan menarik kesimpulan.

Teknik analisis yang digunakan ialah analisis data deskriptif, yaitu pengumpulan data faktual dan selanjutnya dideskripsikan. Data diperoleh dari semua informasi yang dikumpulkan dari wawancara dan dokumen melalui berbagai tahap. Setelah pengumpulan dan pencatatan data selesai, peneliti melakukan analisis interaktif yang melibatkan proses reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Analisis penulisan ini terjadi bersamaan dengan prosedur pengumpulan data atau dilakukan setelah pengumpulan data.

### 1. Pengumpulan informasi

Mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber atau individu, khususnya melalui wawancara, observasi, analisis dokumen, dan foto-foto peristiwa yang sedang berlangsung.

### 2. Kompresi data

Proses reduksi data terdiri dari beberapa tahap. Fase awal melibatkan pengeditan, kategorisasi, dan pemadatan data. Pada langkah kedua, peneliti menyusun kode dan catatan yang berkaitan dengan data yang diselidiki untuk mengidentifikasi tema dan pola. Langkah terakhir dalam reduksi data melibatkan pembuatan konsep awal dan memberikan deskripsi komprehensif tentang tema, pola, dan kelompok yang relevan.

### 3. Penyajian data

Laporan dapat dibuat dengan mengatur data yang disediakan secara cermat. Laporan disajikan dalam format deskriptif analitis dan logis, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan. Pada titik ini, peneliti harus menganalisis dan memahami data yang diperoleh selama wawancara.

### 4. Membuat kesimpulan

Proses penarikan kesimpulan melibatkan interpretasi peneliti, yaitu tindakan menentukan signifikansi fakta yang ditampilkan. Kesimpulan yang tetap tidak fleksibel divalidasi secara konsisten selama proses penulisan. Agar dapat mencapai kesimpulan yang terjamin kredibel dan obyektif. Verifikasi mungkin bermanifestasi sebagai proses kognitif yang terjadi dalam pemikiran peneliti saat mencatat observasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pemberian insentif kepada pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan menyelaraskan insentif dengan target yang telah dicapai, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena tingkat kompensasi yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi dapat berfungsi sebagai ukuran yang dapat diandalkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja, karena kompensasi secara langsung berkorelasi dengan intensitas kebutuhan individu dan dorongan mereka untuk memuaskan keinginan tersebut.

Manajemen perusahaan harus memilih orang-orang yang paling kompeten untuk mencapai tujuannya. Insentif tidak diberikan secara merata kepada seluruh staf, namun didasarkan pada kemampuan mereka dalam menghasilkan penjualan terbesar, apapun posisi mereka.

## KUISIONER/ DAFTAR PERTANYAAN.

1. Apa dengan pemberian insentif terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan CV. FIF GROUP ASTRA?
2. Apa resiko kerugian karyawan menerima konsumen yang tidak tepat untuk membayar?
3. Dengan adanya pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target ?
4. Kelayakan insentif yang diberikan perusahaan, layak bagi karyawan sesuai waktu dan kerja yang dikorbankan karyawan ?
5. Pemberian target promosi namun tidak disertai adanya insentif yang diberikan akan berdampak pada semangat kerja karyawan ?
6. Nominal insentif yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan ?

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara. Rivai, Vaitzhal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia. Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Diterjemahkan Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Simamora, Hendry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. Supratikno, Hendrawan. 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- (Mukhlisotul, 2019)Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.18>
- Mukhlisotul, J. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 1–24.
- (Dinsar, 2021)Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.18>
- Mukhlisotul, J. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 1–24.