

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CV RAHMAT MITRA UTAMA LUBUKLINGGAU**



Skripsi Oleh :

RAHMAT RAMADHON

01011181823010

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau

Disusun Oleh :

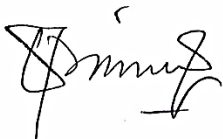
Nama : Rahmat Ramadhon
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181823010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal : 17 oktober 2022


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Tanggal : 17 oktober 2022


Wita Farla WK, S.E, M.M
NIP. 198104012014092001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
4/12

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV RAHMAT MITRA UTAMA LUBUKLINGGAU**

Disusun oleh :

Nama : Rahmat Ramadhon
Nim : 01011181823010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Desember 2022

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

Au

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmat Ramadhon

NIM : 01011181823010

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si

Anggota : Wita Farla WK, S.E, M.M

Tanggal Ujian : 18 November 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 13 Desember 2022

Pembuat Pernyataan




Rahmat Ramadhon

NIM 01011181823010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar”

(Umar bin Khattab)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir saya di Universitas Sriwijaya. Peneliti juga memiliki harapan agar skripsi ini bisa memberi pengetahuan kepada pembaca.

Skripsi yang telah dikerjakan oleh penulis ini bisa memperbanyak wawasan serta pengetahuan terpaut dengan bidang yang dilakoni. Peneliti juga ingin memberikan terima kasih bagi semua pihak yang sudah membantu tersusunnya skripsi ini. Peneliti sadar bahwa skripsi ini mempunyai banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran di terima agar penulis dapat membuat laporan yang lebih sempurna.

Palembang, 13 Desember 2022



Rahmat Ramadhon
NIM. 01011181823010

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena dengan ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi tepat pada waktunya. Penulis menyadari tanpa adanya bantuan, dukungan, doa, dan motivasi dari beberapa pihak penulisan skripsi ini tidak akan berjalan baik dan lancar. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang telah terlibat untuk membantu baik secara langsung atau tidak langsung dalam penulisan Skripsi ini. Secara khusus penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak terutama kepada :

1. Penulis panjatkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan baik dan lancar.
2. Prof. Dr. M. Adam, S.E., M. E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D, selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan, dukungan, dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.
5. Wita Farla WK, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang selalu membantu, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.

6. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku dosen penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi sehingga penulis menjadi pribadi yang berkualitas untuk kedepannya.
Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Sahabatku yang telah menemani dan membantu selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2018.

Saya berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Palembang, 13 Desember 2022
Penulis,



Rahmat Ramadhon
NIM. 01011181823010

ABSTRAK

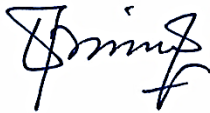
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FACULTY OF BUSINESS
16/02/12

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV RAHMAT MITRA UTAMA LUBUKLINGGAU**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau.

Kata kunci : Insentif, Prestasi Kerja

Pembimbing Skripsi I




Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

Aa .

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ASLI
16/02
12

**INFLUENCE OF INCENTIVES ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT
CV RAHMAT MITRA UTAMA LUBUKLINGGAU**

This study aims to determine how the effect of incentives on employee performance at CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau. The population in this study found 37 people. The sampling method used in this study used a saturated sampling technique with a sample of 37 people. The data collection technique in this study used a research instrument in the form of a questionnaire. The data analysis technique in this study used simple linear regression analysis. The results of this study indicate that incentives have a positive and significant effect on employee performance at CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau.

Keywords : incentives, employee achievement

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

*Acknowledge by,
Head Of Management Department,*

Au.


Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Rahmat Ramadhon

NIM : 01011181823010

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,
Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rahmat Ramadhon
NIM : 01011181823010
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 19 Desember 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Kenanga II, Rumah No.7, Lubuk Linggau Utara II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31619.
Alamat Email : rahmat191299@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 16 Lubuklinggau
- SMP : SMP Al-Furqon Palembang
- SMA : SMA Negeri 1 Lubuklinggau

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 <i>Expectancy Theory</i> (teori harapan)	8
2.1.2 Pengertian Insentif	9
2.1.3 Bentuk-Bentuk Insentif.....	10

2.1.4 Strategi Pemberian Insentif.....	11
2.1.5 Indikator-Indikator Insentif.....	13
2.1.6 Pengertian Prestasi Kerja	15
2.1.7 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja	16
2.1.8 Indikator – Indikator Prestasi Kerja	17
2.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu	19
2.4 Kerangka Konseptual.....	24
2.5 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN 25

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2 Rancangan Penelitian.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5 Populasi dan Sampel.....	27
3.5.1 Populasi	27
3.5.2 Sampel.....	27
3.6 Uji Instrumen	28
3.6.1 Uji Validitas.....	28
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.6.3 <i>Method of Succesive Interval</i> (MSI).....	29
3.7 Teknik Analisis Data	29
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	29
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi.....	30
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	31
3.7.4 Uji t.....	31
3.8 Definisi Variabel Operasional dan Skala Pengukuran.....	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Profil Perusahaan	35
4.1.1 Tentang Perusahaan	35
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Nilai Perusahaan	35
4.1.3 Bagan Organisasi CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau	36
4.2 Distribusi Jawaban Responden	36
4.2.1 Distribusi Jawaban Identitas Responden	36
4.2.2 Distribusi Jawaban Variabel Insentif.....	39
4.2.3 Distribusi Jawaban Variabel Prestasi Kerja	46
4.3 Uji Instrumen	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas	54
4.3.3 Method of Succesive Interval	54
4.4 Hasil Uji Data	55
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.4.2 Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	56
4.4.3 Uji t	57
4.5 Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Gaji & Insentif Jabatan CV Rahmat Mitra Utama Tahun 2021	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kerja Karyawan CV Rahmat Mitra Utama Tahun 2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Usia Responden	37
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Pendidikan Responden	37
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Masa Kerja Responden.....	38
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Unit Kerja Responden	38
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Insentif.....	39
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Prestasi Kerja.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	55
Tabel 4.12 Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Bagan Organisasi CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau Tahun 2021.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Hasil <i>Succesive Interval</i>	74
Lampiran 3. Hasil Olah Data	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis mengalami proses globalisasi di mana setiap pelaku usaha saling bersaing ketat untuk menjadi yang terbaik. Pelaku usaha dituntut agar bisa tetap bertahan dan juga berkembang di tengah meningkatnya tantangan dan hambatan persaingan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya, sehingga diperlukan peningkatan keahlian dan keterampilan untuk mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan memberikan gaji dan insentif agar karyawan termotivasi untuk bekerja. Karyawan memiliki hak untuk menerima insentif sesuai dengan prestasi kerjanya. Insentif merupakan imbal hasil yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi sesuai standar perusahaan di mana mereka bekerja (Sutrisno, 2015). Insentif memiliki kaitan dengan prestasi kerja. Semakin besar kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan, maka semakin besar insentif yang diberikan perusahaan (Widhianingrum, 2018).

Insentif merupakan imbal hasil yang diterima seseorang untuk memotivasi seseorang agar bekerja dengan baik serta meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan (Ardian, 2019).

Menurut Gaol (2019) insentif merupakan pemberian bonus tambahan selain upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Insentif dapat menjadi penghasilan tambahan bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Insentif adalah imbalan yang di peroleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Gaji adalah sejumlah uang yang diterima karyawan selama bekerja. Setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus mencukupi (Lubis, 2021).

CV Rahmat Mitra Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan pokok yang menjual berbagai macam kebutuhan harian seperti, minyak, beras, gula dan bahan kebutuhan pokok lainnya. Karyawan yang mencapai target kerja akan diberikan insentif sesuai dengan peraturan perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan tingkat penjualan pada CV Rahmat Mitra Utama meningkat yang dapat mendorong karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga karyawan mencapai target kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Berikut data mengenai insentif kerja di CV Rahmat Mitra Utama :

Tabel 1.1 Data Gaji & Insentif Jabatan CV Rahmat Mitra Utama Tahun 2021

No	Jabatan	Gaji	Insentif	Take Home Pay
1	Supervisor	Rp. 3.500.000	Rp. 450.000 - Rp. 1.500.000	Rp. 3.950.000 - Rp. 5.000.000
2	Administrasi Kas Besar	Rp. 3.000.000	Rp. 450.000 - Rp. 750.000	Rp. 3.450.000 - Rp. 3.750.000
3	Kepala Gudang	Rp. 2.300.000	Rp. 450.000 - Rp. 750.000	Rp. 2.750.000 - Rp. 3.050.000
4	Sales	Rp. 2.000.000	Rp. 450.000 - Rp. 1.250.000	Rp. 2.450.000 - Rp. 3.250.000
5	Administrasi Kas Kecil	Rp. 1.700.000	Rp. 55.000 - Rp. 250.000	Rp. 1.755.000 - Rp. 1.950.000
6	Fakturis	Rp. 1.700.000	Rp. 55.000 - Rp. 250.000	Rp. 1.755.000 - Rp. 1.950.000
7	Motoris	Rp. 1.500.000	Rp. 55.000 - Rp. 250.000	Rp. 1.555.000 - Rp. 1.750.000
8	Anggota Gudang	Rp. 1.800.000	Rp. 55.000 - Rp. 250.000	Rp. 1.855.000 - Rp. 2.050.000
9	Driver	Rp. 2.200.000	Rp. 55.000 - Rp. 250.000	Rp. 2.555.000 - Rp. 2.450.000
10	Helper	Rp. 1.500.000	Rp. 55.000 - Rp. 250.000	Rp. 1.555.000 - Rp. 1.750.000

Sumber : CV Rahmat Mitra Utama Tahun (2021)

CV Rahmat Mitra Utama memiliki karyawan sebanyak 37 orang dengan pemberian gaji dan insentif yang berbeda-beda pada setiap jabatan. Karyawan yang diberikan insentif tertinggi jika dapat memenuhi target adalah bagian *supervisor* dengan rentang insentif Rp.450.000 – Rp.1.500.000. Apabila hasil kerja melampaui target yang diberikan, maka karyawan dapat diberikan insentif yang lebih dari insentif yang telah ditentukan. Upah Minimum Kota (UMK) Lubuklinggau pada Tahun 2021 adalah sebesar Rp. 3.043.111. Upah ini mengacu pada upah minimum provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan masih menerapkan pemberian upah di bawah UMK karena perusahaan masih berskala kecil dan pendapatan belum sebanding dengan biaya operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Widhianingrum, 2018; Yusni, et al. 2019; Juliani & Windu, 2017; Zulkifli, 2020; Rukmana, et al. 2019) menunjukkan bahwa insentif

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan. Untuk menunjang prestasi kerja yang baik membutuhkan fasilitas kerja yang memadai, hubungan pada atasan dan rekan kerja baik, pemberian insentif maupun gaji sesuai dengan beban kerja, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Prestasi kerja merupakan hasil akhir pekerjaan yang telah dicapai karyawan yang dipercayakan dengan penuh tanggung jawab dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang baik (Mangkunegara, 2017). Perusahaan dapat memberikan pengakuan dan imbal hasil bonus kepada karyawan apabila karyawan telah bekerja keras dalam mencapai hasil kerja. Menurut Yusuf & Dewi (2020) prestasi kerja adalah kegiatan perusahaan dalam memberikan penilaian kerja karyawan yang memiliki manfaat untuk memperbaiki keputusan maupun kebijakan personalia dan memberikan *feedback* bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan dapat menilai prestasi kerja karyawan dan dapat memberikan insentif sesuai kinerjanya sehingga karyawan akan selalu mempertahankan penilaian kinerjanya dengan baik.

Perusahaan berkewajiban untuk memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan selama bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang diberikan kepadanya. Hal-hal yang berpengaruh pada karyawan yang berprestasi adalah tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat stress karyawan, pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, dan lainnya (Ningsih, 2017; Friskila, 2017).

Tabel 1.2 Data Penilaian Kerja Karyawan CV Rahmat Mitra Utama Tahun 2021

No	Keterangan	Key Performance Indicator	Target	Pencapaian
1	Absensi	Kehadiran karyawan	100%	95%
3	Komplain konsumen	Komplain konsumen	10%	15%
4	Penyelesaian Pekerjaan	Ketepatan waktu	100%	95%

Sumber : CV Rahmat Mitra Utama Tahun (2021)

Pada Tabel 1.2, penilaian kerja karyawan dilakukan dengan menilai kehadiran karyawan, komplain konsumen, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Karyawan selalu bekerja dengan hadir tepat waktu dan hanya 5 persen karyawan tidak hadir dikarenakan sakit dan izin kerja. Tingkat penyelesaian tugas memenuhi target sebesar 95 persen, karyawan melakukan pembukuan, laporan penjualan, dan input data ke sistem perusahaan terkadang melewati batas waktu yang sudah ditentukan. Penilaian kerja karyawan pada komplain konsumen kurang memenuhi target dikarenakan keterlambatan pengantaran barang dan produk yang tidak sesuai dengan ekspektasi konsumen sehingga membuat konsumen menjadi tidak puas.

Berdasarkan penelitian oleh Anwar, *et al.* (2016) menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Mamdani & Minhaj (2016) menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Ketidaksesuaian insentif dengan hasil kerja karyawan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau. Pemberian insentif yang tidak sesuai hasil kerja menyebabkan karyawan merasa tidak puas, tidak dihargai perusahaan, dan banyak *turnover* karyawan sehingga operasional

perusahaan terganggu serta tujuan perusahaan sulit dicapai. Dari uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik meneliti permasalahan tersebut yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis memutuskan pertanyaan yakni bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum dan pada bidang manajemen sumber daya manusia sebagai referensi mengenai pemberian insentif dan prestasi kerja. Untuk pihak yang berkepentingan, penelitian ini dapat dijadikan rujukan tambahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja di CV Rahmat Mitra Utama Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthonie, M. V., Tumbel, T. M., & Sambul, S. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado. *Productivity*, 2(1), 21–25.
- Anwar, M., Warso, M., & Paraminta, P. (2016). Effect of Incentive and Human Relations on Employee Satisfaction its Impact on Work Performance (Case Study on Corporate Market Sport Center). *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arief, M. Y., & Rhamdani, H. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo. *Cermin : Jurnal Penelitian*. 5(2), 276-285.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Edisi 16). Pearson: United States of America.
- Edy, Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Endahsari, B., Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Analisis Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT Arsyla Bangkit Mandiri. *Jurnal Capital Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 1(1), 1–17.
- Emita, I., & Suryani, D. (2020). The Influence of Giving Incentives to Employee Performance in PT Adira Dinamika Multifinance Tangerang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 566–575.
- Erita, et al. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104–112. <https://doi.org/10.33489/mibj.v19i1.261>
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Screenplay Productions di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11291>

- Friskila, Deby. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Keterampilan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Padang). Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Gaol, C. J. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Hanafi, A., Yuliani, & Juniarti, D. (2018). Incentive Effect and Career Development and its Impact on the Job Satisfaction of Employees to Work Performance in Human Resources Development PT Fertilizer Sriwijaya Palembang. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 11(1), 10–17. <http://ijpsat.ijsht-journals.org>
- Hidayah, N., & Nurbaiti, B. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Dewi Permata Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XII(1), 78–99. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/download/6230/4846>
- Ikaningtyas, M., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2018). Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study In Employees of PT YTL-Paiton Province East Java). *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 184–191.
- Iskandar, D. S., & Pandayono. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(2), 32–38.
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels That Influence Employee Performance. *Journal of Applied Management*, 15(2), 355–361.
- Lestari, N. E. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 19(2), 201–206. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2.5912>
- Lubis, F. R. A. (2021). The Effect of Incentives and Work Stress on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic in PTPN IV Kebon Tanah Raja. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 333–337. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/232>
- Malinda, O., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2019). The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 12(1), 41–54. <https://doi.org/10.21632/irjbs.12.1.41-54>

- Mamdani, K. F., & Minhaj, S. (2016). Effects of Motivational Incentives on Employees' Performance: a Case Study of Banks of Karachi, Pakistan. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 9(2), 32–39. http://seajbel.com/wp-content/uploads/2016/05/K9_203.pdf
- Mangkunegara A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mukti, M., & Komala, E. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung. *Journal of Management Studies*, 7(2), 115–126.
- Ningsih, Setia. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Mega Finance Cabang Pekanbaru. Pekanbaru Universitas Riau.
- Oktariansyah. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Sedulur Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(1), 67-74.
- Oktariansyah, & Usman, B. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367–382.
- Oktiyani, R. & K. N. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten. *Ecodemica*, 4(2), 136–145. <http://doi.org/10.31311/jeco.v4i2.445>
- Pratama, M. M., Dhamayanthi, W., & Pratama, F. (2021). Hubungan Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo. *Jurnal Manajemen Agribisnis Dan Agroindustri*, 1(2), 60–66. <https://doi.org/10.25047/jmaa.v1i2.11>
- Radesa, R., Ningrum, N., & Pritandhari, M. (2021). Pengaruh Insentif Penjualan Motor Honda N-Max Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Adira Finance Kota Metro. *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.24127/edunomia.v2i1.1628>
- Rahmadani, et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark*, 1(2), 49–57. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.142>
- Rangkuti, et al. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.

- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Riyanto, S., Adila, L., & Ali, H. (2017). The Effect of Incentives and Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver at PT Go-Jek Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*, 5(1), 35–41. www.questjournals.org
- Rukmana, Y. I., Wahyuni, S., & Pramono, R. E. (2019). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng (The Influence of Incentive to the Work Performance of Sales Employee at Banyuwangi Motor Dealer , Genteng). *E-Sospol*, VI(1), 49–54.
- Ross, S. C. (2021). *Organizational Behavior Today*. New York: Routledge.
- Sari, D. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Matahari *Department Store City of Tommorrow* Surabaya. *E-Jurnal Manajemen*, 3(3), 139-152.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6 Buku 1&2. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawati, N. (2019). Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Dankos Farma di Departemen Cephalosporin. *Ekonomi Bisnis*, 24(2), 88–92.
- Shaleh, M., & Yuliana. (2020). Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 47–57.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihombing, Sarinah, R. S. G. dan S. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumariyak, A., Karwono, & Mahfahroyin. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian*, 6(1), 1–13.

- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Waris, S. H., Muis, M., & Munizu, M. (2020). The Effect of Incentives and Work Environment on Civil Service Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 22–30. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i4.375>
- Widhianingrum, W. (2018). The Effect of Giving Incentives To Employee Performance PT BPR Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(4), 21–29. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359>
- Yoranda, P. (2020). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shared Service PT Telkom Akses Area Riau Daratan. *Jom Fisip*, 7(2), 1–13.
- Yusni, S., Malawati, S. H., & Aris, S. (2019). Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 1(3), 92–100.
- Zulkifli. (2020). The Effects of Incentives and Leadership Styles on Agent Work Performance in PT Asuransi Takaful Keluarga Representative Office Riau Agency Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(1), 11–19. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(1\).4725](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(1).4725)
- Yusuf, Y., & Dewi, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 10(2), 38–49.
- Dharma Jaya, I. G. A. P. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1028–1048. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p11>
- Syavardie, Y., & Zulhelm. (2018). Effect of Assessment of Work Achievements, Promotion of Position and Financial Compensation to Employees Satisfaction. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 18(1), 52–60.
- Tilova, N., Anismadiyah, V., Pamulang, & Pamulang, P. S. M. F. E. U. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Survey Pada Dosen Universitas Pamulang). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 1–14.