

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK NEO COMMERCE PALEMBANG**



ASLI 8/9.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Skripsi Oleh :

ELIZA RISKA ASHANTY

01011381722159

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK NEO COMMERCE PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Eliza Riska Ashanty

NIM : 01011381722159

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Tanggal, 5 Juli 2021

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal, 23 Juni 2021

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

NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK NEO COMMERCE PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Eliza Riska Ashanty

NIM : 01011381722159

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP.196610221992032002

Anggota



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

NIP.198907112018031001

Anggota

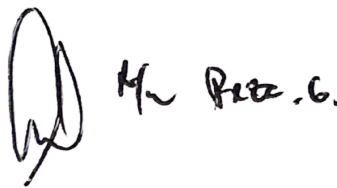


Wita Farla WK. S. E., M. M

NIP.1981041214092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



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

NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eliza Riska Ashanty

NIM : 01011381722159

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Neo Commerce Palembang

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M

Tanggal Ujian : 6 Agustus 2021

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, 6 Agustus 2021



Eliza Riska Ashanty
NIM.01011381722159

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Always be yourself no matter what they say and never be anyone else even if they look better than you”

Anonim

“Belum terlambat untuk menjadi apa pun yang kamu inginkan.”

George Elliot

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Adikku
- ❖ Sahabat-sahabatku
- ❖ Teman-teman S1 Manajemen 2017
- ❖ Dosen FE Univesitas Sriwijaya
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Neo Commerce Palembang. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 6 Agustus 2021



Eliza Riska Ashanty

NIM.01011381722159

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat dibatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Kedua orang tua saya, Papa dan Mama yang selalu memberikan doa yang teramat tulus yang tak henti-hentinya mencurahkan segala dukungan dan nasihat. Terimakasih atas segala doa dan pengorbanan yang tak akan pernah aku dapatkan dari orang lain.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isni Andriana, S.E., M.fin., Ph. D Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Zunaidah selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M. M Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Adikku tersayang, Hafizd Ridho Alfarent dan Chairunisa desti Arzety yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat dalam mengerjakan Skripsi ini.
11. Sobat The Queen Bee's, Aruna Bellaya Devi, Dinda Premeisy, Karina Junaidi, Meizella Nurmalizianicha, Namirah Rachmalia, Resa Novita dan Siti Amallya Putri Utami yang selalu memberikan dukungan untuk terus menyelesaikan Skripsi ini. Semoga setelah perkuliahan ini kita bisa terus jumpa tanpa jarak kota yang memisahkan.
12. Sahabat Terbaikku, Maoly, Sella, Ines, Cindy, Roni, Joerdy, Rizky, Rifky, dan teman seperjuanganku M. Kerikamdo Tito S.H yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian Skripsi ini. Selalu ada dan siap untuk penulis. Terimakasih atas semua doa dan kebaikan kalian.
13. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan doa kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
14. Teman-teman seperjuangan S1 Manajemen 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak demi kemaslahatan bersama serta bernilai ibadah di hadapan Allah SWT. Aamiin allahumma aamiin.

Palembang, 6 Agustus 2021

Penulis,



Eliza Riska Ashanty

ABSTRAK
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK NEO COMMERCE PALEMBANG

Oleh :
Eliza Riska Ashanty

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Neo Commerce Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif, dengan mengambil data dari seluruh perusahaan PT Bank Neo Commerce Palembang. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Bank Neo Commerce kota Palembang sebanyak 30 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Neo Commerce Palembang.

Kata Kunci: *Insentif*

ABSTRACT

THE EFFECT OF INCENTIVES EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT BANK NEO COMMERCE PALEMBANG

By :
Eliza Riska Ashanty

This study aims to analyze the influence of incentives on employee performance at PT Bank Neo Commerce Palembang. This research was conducted by quantitative descriptive method, by taking data from all companies of PT Bank Neo Commerce Palembang. The population of this study is all employees of PT Bank Neo Commerce Palembang city as many as 30 people. The analysis technique used in this study is quantitative research data analysis technique. The results of this study showed that incentives have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Neo Commerce Palembang.

Keywords: Incentives

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Eliza Riska Ashanty
NIM : 01011381722159
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Neo Commerce Palembang

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

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaudah, M. Si.
NIP.196610221992032002

Anggota



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Eliza Riska Ashanty
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 20 April 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Perumahan Bukit Sejahtera Jln. Cendana II Blok
DK-4
Alamat Email : lizaeliza899@gmail.com
No.Telpon : 081271656262

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Islam Az-zahrah Palembang
SMP : SMP Negeri 17 Palembang
SMA : SMA Negeri 1 Palembang

DAFTAR ISI

Halaman :

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	<i>xi</i>
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	III
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Teori <i>Equity</i>	13
2.2 Kompensasi	16
2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	16
2.4 Insentif.....	17
2.2.1 Indikator Insentif.....	23
2.2.2 Tujuan Pemberian Insentif	24
2.5 Kinerja Karyawan	25
2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.6 Hubungan Antara Insentif dengan Kinerja Karyawan	32
2.7 Penelitian Terdahulu	35
2.8 Kerangka Pikir	39
2.9 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	40

3.2	Desain Penelitian.....	40
3.3	Jenis dan Sumber Data	40
3.3.1	Jenis Data.....	40
3.3.2	Sumber Data	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5	Populasi dan Sampel	42
3.7	Uji Instrument Penelitian	43
3.8	Uji Statistik.....	43
3.8.2	Koefisien Korelasi.....	44
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.8.4	Uji Hipotesis.....	45
3.8.4.1	Uji t.....	45
3.9	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	45
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Sejarah Perusahaan PT Bank Neo Commerce Palembang	48
4.2	Visi dan Misi	55
4.2.1	Visi	55
4.2.2	Misi	55
4.3	Struktur Organisasi.....	55
4.4	Hasil Penelitian.....	57
4.4.1	Karakteristik Responden	57
4.4.1.1	Pendidikan Responden	57
4.4.1.2	Jenis Kelamin Responden	57
4.4.1.3	Usia Responden.....	58
4.4.2	Uji Instrument Penelitian	60
4.4.2.1	Uji Validitas	60
4.4.2.2	Uji Reliabilitas	62
4.5	Analisis Deskriptif.....	63
4.5.1	Persepsi Responden Terhadap Insentif	63
4.5.2	Persepsi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.6	Uji Statistik.....	71
4.6.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	71
4.6.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	71
4.6.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.7	Uji Hipotesis.....	73
4.7.1	Uji t.....	73
4.8	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	73
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran.....	80
	DAFTAR PUSTAKA.....	81
	LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Halaman :

Tabel 1.1 Hasil Peningkatan Capaian Kinerja Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.2 Data Insentif PT.Bank Neo Commerce Palembang tahun 2017-2019....	7
Tabel 1.3 Rekap Absensi Karyawan PT.Bank Neo Commerce Palembang Tahun 2019.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Defisini Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden Pada PT Bank. Neo Commerce Palembang.....	57
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Karyawan Pada PT. Bank Neo Commerce Palembang.....	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden Pada PT. Bank Neo Commerce Palembang.....	58
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden Pada PT. Bank Neo Commerce Palembang.....	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Responden Pada PT. Bank Neo Commerce Palembang.....	60
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Insentif.....	61
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Insentif.....	61
Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Insentif Dan Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden Variabel Insentif.....	63
Tabel 4.10 Persentase Jawaban Pimpinan Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	71
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	73

DAFTAR GAMBAR

Halaman :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Neo Commerce Palembang.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman :

Lampiran 1. Kuisoneer Penelitian.....	88
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Insentif.....	91
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	93
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas.....	95
Lampiran 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Uji Hipotesis.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era zaman sekarang dengan adanya persaingan yang cukup ketat dalam mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas dan mempertahankan karyawan agar tetap termotivasi dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan. Walau sekarang negara sudah cukup berkembang tetapi perusahaan masih membutuhkan sumber daya manusia, yaitu orang yang mempunyai prestasi, bakat, kreativitas, semangat kerja, maupun yang berperan penting bagi perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila perusahaan ingin tetap bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak akan terlepas dari SDM yang turut terlibat dalam operasional perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan dituntut mempunyai (SDM) yang kompeten dibidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila perusahaan ingin tetap

bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak akan terlepas dari SDM yang turut terlibat dalam operasional perusahaan. Apabila SDM lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktifitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing. Menurut Mathis & Jackson (2011:23) merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan. Menurut MTE Hariandja (2002 : 02) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan sistem timbal balik yang diterima karyawan dan motivasi karyawan didalam tujuan bergabung kepada organisasi.

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, disisi lain dia juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2009 :89), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada

karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Bentuk penghargaan akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan perusahaan. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Menurut Ranupanudjo dan Hasan (2002:161) insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya. Handoko (2001 : 176) tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa 3 insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan memicu meningkatnya kinerja karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya motivasi agar karyawan bekerja lebih baik. Bentuk

motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya memberikan insentif atau bonus. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Apabila insentif dikelola secara benar maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan - tujuannya disamping juga memperoleh memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pemberian insentif kepada para karyawan pada dasarnya diharapkan akan memberikan motivasi kepada para karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja karyawan dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut.

Motivasi yang ada pada diri karyawan berdampak positif bagi organisasi, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing - masing, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan karyawan sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

Motivasi didalam pribadi orang, akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Menurut Robbins (2003: 156) dalam Wibowo (2012: 378) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Greenberg dan Baron (2003: 190) dalam Wibowo (2012: 379) menyatakan bahwa motivasi merupakan

serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Salah satu untuk mempertahankan pegawai atau karyawan yaitu dengan adanya pemberian insentif disetiap prestasi yang telah tercapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2013: 117) insentif terdiri dari insentif finansial yang berupa uang atau barang, insentif non finansial yang berupa penghargaan piala atau medali, dan insentif sosial yang berupa dapat mengikuti pendidikan atau naik haji. Namun pada PT Bank Neo Commerce hanya menggunakan insentif finansial dan non finansial saja, salah satunya terdiri dari bonus, promosi, kenaikan pangkat atau jabatan.

Insentif adalah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja, tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas, tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi, tambahan penghasilan berdasarkan kinerja, dan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

Pemberian insentif kepada karyawan berdampak cukup besar bagi kinerja karyawan. Kinerja karyawan terdiri dari kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Disetiap perusahaan juga membutuhkan pemberian insentif untuk karyawan guna untuk mencapai peningkatan kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, tetapi sesungguhnya perusahaan hanya membutuhkan hasil kerja karyawan ataupun prestasi yang terbaik dan maksimal bagi perusahaan itu sendiri. Hasil kinerja karyawan juga tidak akan menjadi baik dan maksimal jika perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang

lengkap, metode kerja yang baik, maka berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kemampuan karyawan dan kinerja yang terbaik.

Insentif yang diberikan oleh PT Bank Neo Commerce untuk karyawan sesuai dengan kelas jabatannya dapat memberikan dampak positif, dimana di satu sisi insentif memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan dan di sisi lain insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Neo Commerce agar tujuan dan kebutuhan yang diinginkan tercapai.

Dari pengamatan penulis dapat dilihat PT Bank Neo Commerce Palembang mempunyai gaji kisaran antara Rp 2.350.000 sampai dengan Rp18.000.000 dengan tingkatan karyawan kontrak, staff, supervisor, kepala unit, asisten manager, manager. Insentif yang diberikan oleh PT Bank Neo Commerce Palembang merupakan program yang ditujukan untuk keseluruhan karyawan berkisaran antara Rp 200.000 sampai dengan satu kali atau dua kali dari gaji tergantung dari kinerja masing-masing karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Peningkatan Capaian Kinerja Tahun 2017-2019

(dalam jutaan)

Indikator	2017			Tahun 2018			2019		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
DPK	50.000	89.746	179,49	100.000	59.730	59,73	60.000	107.338	178,90
Kredit	85.000	103.439	121,69	120.000	118.014	98,35	150.000	147.884	98,59
Laba	3.000	4.650	155,00	5.000	5.100	102,00	7.000	7.000	56,03
Aset		95.085			65.436			111.840	

Sumber : Data Laporan Neraca Tahunan PT Bank Neo Commerce Palembang

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan dari tahun 2017 meningkat dimana penghimpunan DPK seperti tabungan, deposito, dan giro mengalami

kenaikan sebesar 39.746 dari target 50.000 dan realisasi 89.746, begitu juga dengan kredit mengalami kenaikan 18.439 dari target 85.000 dan realisasi 103.439, kenaikan pada laba sebesar 1.650 dengan terget pencapaian sebesar 3.000 dengan total aset keseluruhan sebesar 95.085. Pada tahun 2018 terdapat penurunan DPK disebabkan adanya penarikan dana akhir tahun, dan perolehan laba mengalami penurunan disebabkan peningkatan booking kredit terjadi pada akhir tahun, sehingga bank belum dapat mengakui pendapatan bunga dari pinjaman, namun pada kredit mengalami kenaikan yang signifikan sehingga aset tetap bertambah. Pada tahun 2018 DPK dengan target 100.000 dan terealisasi 59.730, begitu juga dengan kredit mengalami penurunan dengan realisasi 118.014 dari target 120.000, namun pada laba tetap terjadi kenaikan yang terealisasi 5.100 dari target 5.000, dengan total aset keseluruhan 65.436. Pada tahun 2019 DPK mengalami kenaikan yang terrealisasi 107.338 dari target 60.000, namun pada kredit mengalami penurunan dari target 150.000 dan terealisasi 147.884, laba mendapatkan 7.000 dari 7.000 target dengan total aset keseluruhan 111.840.

Dengan adanya insentif tersebut, maka karyawan akan merasa mendapat kepuasan tersendiri sehingga tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat dan kinerja yang didapat juga atas kesadaran sendiri bukan berdasarkan paksaan dari orang lain atau pimpinan dari perusahaan. Berikut tabel peningkatan produk perusahaan dibidang pelayanan jasa :

**Tabel 1.2 Data Insentif PT. Bank Neo Commerce Palembang
Tahun 2017 – 2019**

(dalam jutaan)

Indikator	2017		2018		2019	
	Realisasi	Insentif	Realisasi	Insentif	Realisasi	Insentif
DPK	89.746	449	59.730	299	107.338	537
Kredit	103.439	89	118.014	101	147.884	127
Laba	4.650	70	5.100	77	3.922	59

Sumber : Data Laporan Insentif Tahunan PT Bank Neo Commerce Palembang

Untuk pemberian insentif pada penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) dihitung berdasarkan nilai realisasi pada tahun berjalan yang dikalikan dengan 0,5% dari suku bunga yang berlaku per rekening deposit. Pada tahun 2017 dari realisasi DPK 89.746 dengan insentif 449 nilai tersebut merupakan akumulasi insentif selama 2017, begitu juga untuk tahun berikutnya, dapat dijelaskan pada tabel 1.2 untuk perhitungan insentif pada kredit yaitu nilai realisasi dibagi dengan rata-rata nilai pinjaman per rekening sebesar Rp350 juta dan dikali insentif maksimal sebesar Rp350 ribu per rekening. Atas perolehan laba tersebut diberikan kepada cabang sebagai bonus rata-rata 1,5%.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan totalitas dalam mencapai tujuan perusahaan biasanya diberikan insentif baik berupa finansial maupun non finansial. Tujuan pemberian insentif ini adalah untuk memberikan motivasi agar kinerja karyawan tersebut semakin meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga dapat memberikan motivasi maupun semangat kerja bagi karyawan yang belum memiliki rasa loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Namun insentif juga harus diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan prestasinya. Untuk itu sudah seharusnya perusahaan PT Bank Neo Commerce Palembang memberikan balas jasa

seperti insentif terhadap karyawan, begitu juga sebaliknya karyawan sudah seharusnya memberikan kinerja maupun prestasi yang terbaik untuk perusahaan.

Definisi insentif menurut Simamora (2004: 514) yaitu program yang berkaitan dengan bayaran pada produktivitas kerja. Sedangkan menurut Hariandja (2002: 265) yaitu suatu penghargaan yang dapat dikaitkan dengan prestasi kerja. Adanya pemberian insentif pada perusahaan seperti reward berperan cukup penting bagi suatu organisasi dan perusahaan dalam halnya untuk menarik karyawan yang berpotensi dan juga mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan juga lebih mendukung manajer yang memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing, sehingga karyawan dapat merasakan keadilan didalam suatu organisasi tersebut. Keadilan dalam suatu organisasi juga memiliki pengaruh yang baik bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pada umumnya perusahaan hanya menggunakan penilaian kerja untuk mengendalikan perilaku pekerjaannya. Namun kenyataannya insentif juga dapat sebagai salah satu indikator penilaian kerja karyawan. Fenomena yang ada PT Bank Neo Commerce Palembang terdapat penurunan persentase kinerja dan adanya persentase kinerja yang tidak mencapai target pada tahun 2018.

Menurut Robbins (2015: 180) kinerja karyawan yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan terdiri dari kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Berikut adalah data rekap absensi karyawan pada tahun 2019 yang diinformasikan berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 1.3 Rekap Absensi Karyawan PT Bank Neo Commerce Palembang
Tahun 2019 (Orang)**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	5	3	8	0	16
Februari	1	1	8	0	10
Maret	3	5	3	0	11
April	3	6	5	0	14
Mei	1	3	5	0	9
Juni	4	4	11	0	19
Juli	3	5	4	0	12
Agustus	4	7	7	0	18
September	5	4	11	0	20
Oktober	4	0	13	0	17
November	6	5	6	0	17
Desember	3	6	3	0	12

Sumber : Data Rekap Absensi Karyawan PT Neo Commerce Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Bank Neo Commerce Palembang cukup tinggi pada bulan Juni dengan izin sebanyak 11 orang, September dengan izin 11 orang, Oktober dengan izin 13 orang. Total ketidakhadiran pada absensi karyawan sangat tinggi dibulan Juni dan September mencapai angka 19 dan 20 orang. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang masih berstatus *marketing freelance* yang dimana absensi tidak diwajibkan.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mustofa (2017) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT Jiwasraya Kantor Cabang Kota Malang” mempunyai kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Mince Lewar (2007) dengan judul “Analisis

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Batik Kayu Ragil Handcraft 212, Krebet Sendang Sari Panjangan Bentul, Daerah Istimewa Yogyakarta” mempunyai kesimpulan bahwa insentif berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Yudha Bhakti Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Agar masalah yang berkaitan dengan kinerja dapat terjawab secara tepat, maka harus dirumuskan secara spesifikasi. Permasalahan yang dapat diidentifikasi dengan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh pemberian insentif yaitu **“Bagaimana pengaruh insentif pada PT Neo Commerce Palembang terhadap kinerja karyawan?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Pada umumnya tujuan penelitian untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan dalam perumusan masalah. Menurut Supranto (2003: 191) yang dimaksud dengan tujuan penelitian disini adalah penelitian berkenaan dengan maksud peneliti melakukan penelitian terkait dengan rumusan masalah dan judul.

Setelah diuraikan pada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Neo Commerce Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan tidaklah sekedar untuk menguji hipotesis yang ada, melainkan juga diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang membutuhkan.

1.4.1 Manfaat Teoritis diharapkan dapat memberikan informasi dan saran yang sangat bermanfaat tentang pemberian insentif sebagai peran ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis diharapkan dapat memberikan informasi pemikiran yang didapat oleh manajemen perbankan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Alkhaliel Adeeb. (2013). Relationships of Non-Monetary Incentives, Job Satisfaction and Employed Job Performance. *Internatinal Review Of Management And Business Research*, 2(4), 1085–1091.
- Abdullah, Alkhaliel Adeed. (2013). *Relationships of Non-Moneter Incentive, Job Statistifaction and Employee Job Performance International Business School University Teknologi Malaysia.*
- Agusra, M. . (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. SPP.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta
- Candrawati, D. D. & M. A. M. & M. S. H. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Darma Utama Batu. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Barawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 150–157.
- Deviani, G. M. (2015). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Diponegoro Journal Of Management*, 4(2), 1–7.
- Dewi, E. S. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Nusa Tenggara Barat Perspektif Ekonomi Islam.* Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management.* New Jersey : John Willey and Sons.

- Erbasi, Ali., & Arat, T. (2018). The Effect Of Financial and Non-Financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*, 11(7), 136–145.
- Fitriadi, R. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT.Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 2(1), 1–9.
- Gulo. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta : Grasindo
- Ghufor. (2015). *Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng*.
- Gunawan, F. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Variabel Moderasi Pada PT. Lautan Teduh Interniaga. Skripsi, Universitas Lampung, Bandar Lampung*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kurniawan, Wahyu, A. (2015). *Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi*

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado. Skripsi, Politeknik Negeri Manado.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPF

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat

Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Maziah. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*, Skripsi SI, UIN Alauddin, Makassar.

Meilawati, D & Rawi, R.D.P & Lawenussa & Bintari, W. . (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindoshop Kota Sorong. Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat*
<http://jurnal.ustjogja.ac.id>. 3(1), 128–137.

Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Malang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148.

Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta

- Nataras, D. & A. . (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Kebon Agung Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 119–127.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persad.
- Rizki, Amanda Bounita & Dewi, R. S. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang*.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Rozi, R. (2012). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim PPekan Baru Riau, Riau.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Santoso, fahrul budi. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta Universitas Yogyakarta, Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(4), 339–349.
- Sembiring, G. A. P. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat*. Skripsi, Universitas Medan, Medan.

- Shalikhah, R. (2018). *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.*
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.
- S. Morrison, George. 2012. *Dasar-dasar Pendidikan Anak Usia Dini Jakarta Barat: Permata Puri Media Kembangan Utara.*
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 1985. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, penerbit Liberty
- Yusuf, M. & A. A. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. Jurnal Mega Aktiva, 6(2), 83–88.*