

# **PENGARUH INSENTIF DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar)

## **SKRIPSI**

Oleh:

**NOVIA CAHAYA KURNITIASNINGSIH**

NPM. 217.01.09.2.024



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
MALANG  
2023**

## RINGKASAN

Novia Cahaya K. Pengaruh Insentif Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar) Dosen Pembimbing I: Dr. Siti Saroh, M.Si , Dosen Pembimbing II: Dadang Krisdianto,S.Sos.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan jumlah responden 51 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji F (simultan) dapat ditarik kesimpulan dijelaskan bahwa secara simultan insentif dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rejeki Tani. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $159,373 > 2,80$  dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak.

**Kata Kunci:** Insentif , seleksi, kinerja karyawan

## SUMMARY

Novia Cahaya K. The Effect of Incentives and Selection on Employee Performance (Case Study at CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar) Supervisor I: Dr. Siti Saroh, M.Si, Supervisor II: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Sc.

This research aims to determine the effect of incentives and selection on employee performance at CV. Blitar Kesamben Farmer's Fortune. The sampling technique in this research used total sampling with a total of 51 respondents. The data collection method is through a survey using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.

Based on the results of research that has been carried out with the results of the F test (simultaneous), the conclusion can be drawn that simultaneously incentives and selection have a significant effect on employee performance at CV. Farmer's Fortune. This is indicated by the calculated F being greater than the F table, namely  $159.373 > 2.80$  and the significance level of 0.000 is smaller than 0.05 so that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected.

**Keywords: incentives, selection, employee performance**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau yang sering disebut tenaga kerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan, karena berkembang tidaknya suatu perusahaan bergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan kecakapan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan berkala. Menurut Anwar (2008) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbagai perusahaan mencoba memberikan rangsangan yang dapat digunakan untuk menumbuhkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, tidak terkecuali dengan CV. Rejeki Tani. CV. Rejeki tani merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi material bangunan dan pertanian yang berdiri sejak tahun 2005 yang dimulai dengan menjual bahan-bahan pertanian dan sedikit material bangunan, perusahaan distribusi ini bahkan bekerja sama dengan pemerintah setempat untuk mendistribusikan barangnya dalam program bedah rumah. Dan saat ini perusahaan telah memiliki 2 anak cabang pembantu yang terletak di

beberapa daerah kabupaten Blitar. Setelah dilakukan minisurvey dalam CV. Rejeki Tani kinerja karyawan disana masih rendah dikarenakan kurangnya faktor pendorong kinerja karyawan salah satunya yaitu insentif dan seleksi.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja, maka akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan, oleh karena hal itu insentif dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Bentuk insentif yang diberikan oleh CV. Rejeki Tani kepada karyawannya adalah dengan pemberian bonus, pemberian bonus ini diberikan satu tahun sekali dan berupa barang. Hal tersebut membuat para karyawan merasa kurang puas dengan apa yang telah diperoleh, ketika ketidakpuasan karyawan dalam pembagian insentif akan menurunkan kinerja karyawan, dampak buruknya perusahaan dapat kehilangan banyak karyawan dan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Menurut panjaitan (2015) insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena insentif alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Proses seleksi yang kurang ketat menyebabkan para pekerja baru tidak bisa mengerti jobdisk dengan baik dan selalu merepotkan karyawan yang lainnya. Agar produktivitas dengan fokus kinerja karyawan sebagai tanggung jawab SDM berjalan dengan baik, membutuhkan satu tindakan yang harus dilakukan untuk memenuhi kepentingan perusahaan adalah

dengan adanya seleksi yang sesuai dan selektif, karena perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan para karyawannya agar bisa berkontribusi besar demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Teguh (2009) seleksi merupakan proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik, dari sekelompok pelamar yang paling cocok memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi dan produktivitas berjalan dengan baik maka mereka akan mendapat kepuasan, kepuasan inilah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Adapun penelitian sejenis mengenai pengaruh insentif dan seleksi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Martin (2018) bahwasanya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Reni (2018) seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, terkadang hal-hal terkecil yang mengganggu karyawan harus segera dituntaskan agar karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Tidak terkecuali yang berhubungan dengan kompensasi dan tingkat produktivitas karyawan seperti insentif dan seleksi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek pada CV Rejeki Tani dengan judul “**Pengaruh Insentif dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial di CV Rejeki Tani Kabupaten Blitar?
2. Adakah pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial di CV Rejeki Tani Kabupaten Blitar?
3. Adakah pengaruh insentif dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan di CV Rejeki Tani Kabupaten Blitar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial di CV Rejeki Tani.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial di CV Rejeki Tani.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh insentif dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan di CV Rejeki Tani.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga di masa mendatang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai insentif dan seleksi.

b. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah, dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan wawasan, referensi dan pengetahuan bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang digunakan oleh peneliti guna mempermudah dalam membaca dan mempermudah mendapatkan gambaran dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis membagi lima bab uraian sebagai berikut :

#### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan landasan pemikiran dilakukanya penelitian ini, rumusan masalah yang



berisi pertanyaan yang memerlukan melalui penelitian, tujuan penelitian berisi yang diharapkan bisa tercapai, manfaat penelitian berisi mengenai manfaat dari penelitian ini untuk pihak-pihak yang bersangkutan dan sistematika pembahasan yang berisi ringkasan materi pada setiap bab.

## **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pendukung dan berhubungan dengan penelitian ini, teori-teori yang didapatkan dari buku atau jurnal yang berkaitan dengan penelitian dan hipotesis sebagai jawaban sementara dari hasil penelitian yang sedang diteliti.

## **Bab III : Metode Penelitian**

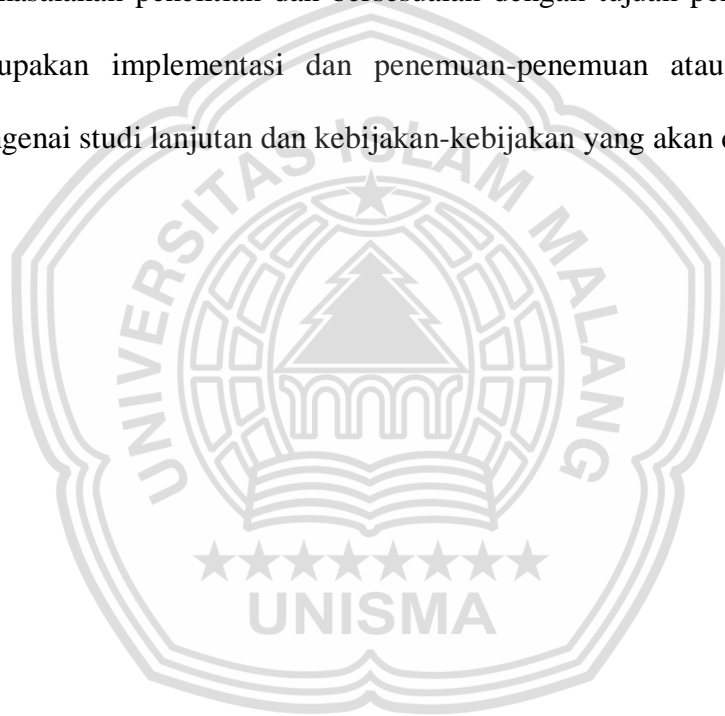
Bab ini menguraikan variabel penelitian dan efisiensi operasional dimana skripsi terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian akan dibahas sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan jumlah sampel yang diambil dan metode pengambilan sampel. Jenis dan sumber data gambaran tentang jenis data yang digunakan untuk variabel penelitian. Metode analisis data mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

## **Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi serta pembahasan masalah dan menguraikan mengenai hasil dari penelitian Pengaruh Insentif dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.

## Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian serta mengemukakan pula implementasi dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian. Saran merupakan implementasi dan penemuan-penemuan atau rekomendasi mengenai studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif dan seleksi terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya insentif dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dilihat dari rata-rata skor masing-masing item pernyataan dari variabel insentif yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator kebutuhan “Insentif yang saya terima sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain” (4,20) dengan frekuensi jawaban “setuju” sebanyak 26 karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel insentif yang paling mendominasi atau paling dianggap penting oleh responden atau karyawan CV. Rejeki tani adalah insentif yang diterima sudah adil sesuai hasil kerja karyawan.
2. Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya pelaksanaan seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena proses seleksi merupakan dasar bagi kinerja karyawan. Dilihat dari rata-rata skor masing-masing item pernyataan dari

variabel seleksi yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator kesehatan “Saya melakukan tes kesehatan sebelum masuk perusahaan”(3,98) dengan frekuensi jawaban untuk sistem pengupahan yaitu “setuju” sebanyak 33 karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel seleksi yang paling mendominasi atau paling dianggap penting oleh responden atau karyawan CV. Rejeki Tani adalah calon pegawai wajib melakukan tes kesehatan sebelum masuk perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji F (simultan) dapat ditarik kesimpulan dijelaskan bahwa secara simultan insentif dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rejeki Tani. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $159,373 > 2,80$  dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar.

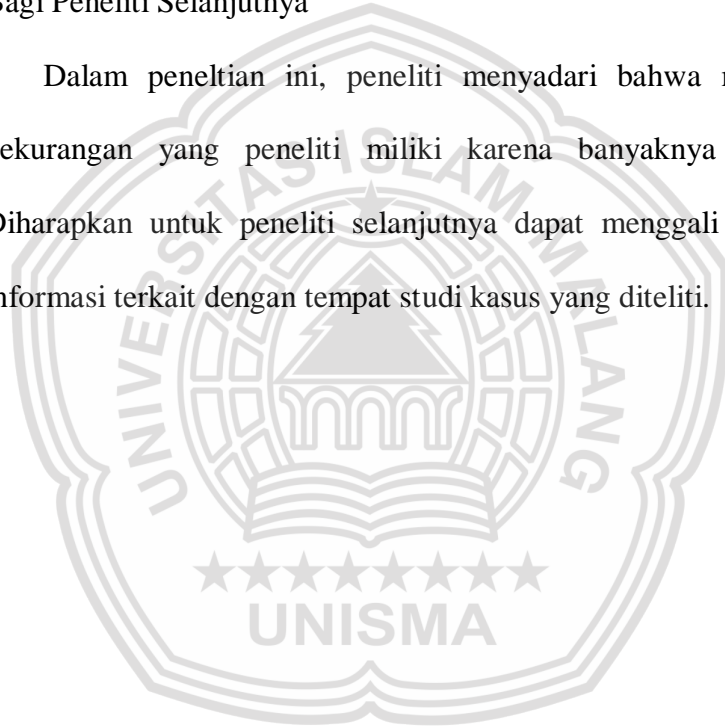
1. Bagi CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar

Dari segi kebutuhan dalam penelitian ini karyawan sudah merasa bahwa insentif telah memenuhi kebutuhan mereka, namun perusahaan juga perlu memperhatikan bahwasanya pembayaran insentif yang sesuai dapat meningkatkan semangat karyawan, ketika semangat karyawan tumbuh maka kinerja karyawanpun dapat meningkat. Perusahaan juga

diharapkan lebih memperhatikan mengenai seleksi karyawan, karena dasar untuk mendapatkan SDM yang baik adalah melalui seleksi yang selektif, jika diperlukan perusahaan dapat menambah pegawai seperti HRD yang dapat menangani masalah seleksi bagi calon pegawai nantinya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait dengan tempat studi kasus yang diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Billy Renaldo Potale, V. L. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisien*, 453-464.
- Billy, V. d. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No 4*, 453-464.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Doni, S. d. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, s. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gumilar, M. A. (2013). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantara di Bandung. Dalam Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (hal. 99). Bandung: Alfabeta.
- Hamid, E. (2003). *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husain, R. d. (2012). Relationship between Incentives and Organitational performance for employees in the pakistani universities. *international journal of Asian Science*, 2027-2033.
- Isnawati. (2008). Pengaruh Proses Rekrutmen,Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Dalam Ike.K.R, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 43). Yogyakarta: Andi Offset.
- Khairunnisa Batubara, I. S. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Teknik Industri*, 23-28.

- Khoiriyah, L. (2011). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Dalam Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (hal. 100). Bandung: Alfabeta.
- Komaruddin. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2009. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Martin, N. d. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai . *SENAR*, 1-6.
- Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Ghalia Indonesia.
- Munandar, S. A. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *JAB*, 1-9.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, M. A. (2004). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Dalam H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama* (hal. 20). Yogyakarta: YKPN.
- Pasolong. (2013). *Dasar-dasar Manajemen, Alih Bahasa Sadili Samsudin*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Jakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2011). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 698-712.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Auto Mulia Di Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Bisnis*, 699-712.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, Y. D. (2011). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Denga Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-35.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika Vol 13*, 91-100.
- Tania, A. d. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *AGORA VOL 1 No 3*, 200-225.
- Tengku Ariefanda Aziz, M. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen Vol 3 No 2*, 246-253.
- Triyuliana, A. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10*, 406-418.
- Widiyanto, M. A. (2013). *Statistika Terapan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.