



**PENGARUH *REWARD*, INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan UD Darus Sakinah Jember)

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

M. ZAIN AINUR ROAT

NPM. 21601081312



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2020



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

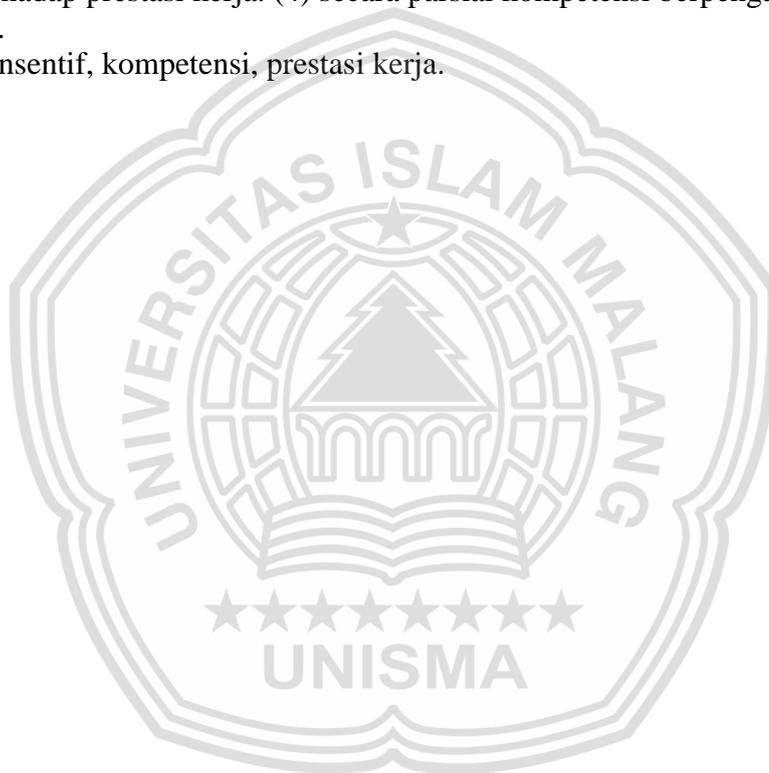
repository.unisma.ac.id

ABSTRAK

Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh *reward*, insentif, dan kompetensi terhadap prestasi kerja UD Darus Sakinah Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja dalam UD Darus Sakinah Jember. Setelah pengumpulan data, maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisioner terlebih dahulu terhadap responden, selanjutnya kemudian dilakukan analisa data secara deskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: (1) secara simultan *reward*, insentif, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. (2) secara parsial *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. (3) secara parsial insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. (4) secara parsial kompetensi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : *reward*, insentif, kompetensi, prestasi kerja.



ABSTRACT

Increased work performance is generally defined as a person's success in carrying out the tasks assigned to him to achieve work targets. This study aims to examine the influence of rewards, incentives, and competencies on the work performance of UD Darus Sakinah Jember. The population used in this study are all employees who work in UD Darus Sakinah Jember. After data collection, the questionnaire will test the validity and reliability of the respondents first, then analyzed the quantitative descriptive data.

From the results of this study, the following results were obtained: (1) simultaneous rewards, incentives and competencies have a significant positive effect on work performance. (2) partially reward has a significant positive effect on work performance. (3) partially incentives have a positive effect on work performance. (4) partially competence has a negative effect on work performance.

Keywords: reward, incentive, competence, work performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan utama didirikannya perusahaan baik perusahaan jasa, perusahaan manufaktur ataupun perusahaan dagang adalah untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan didirikan bukan hanya untuk tujuan sesaat dan cukup sekali mendapat keuntungan, setelah itu berhenti beroperasi. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh keuntungan yang maksimal diperlukan adanya pengelolaan secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Unsur-unsur yang harus mendapat perhatian dalam perusahaan adalah unsur 6 M : *Men, Money, Methode, Materials, Machines, dan Market*. Unsur tersebut memiliki hubungan yang sangat erat antara satu dengan yang lainnya dan tidak bisa di pisahkan. Salah satu unsur yang paling penting adalah unsur *men* (manusia) dimana manusia selalu berperan dominan terhadap suatu kegiatan di dalam perusahaan yang dikenal dengan istilah karyawan.

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah karyawan, salah satunya adalah masalah pemberian *reward*, insentif dan kompetensi yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya untuk menangani masalah tersebut maka diperlukan

sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi sangat diperlukan karena organisasi akan berkembang dengan baik itu tergantung dari kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, usaha dan kreatifitasnya kepada perusahaan.

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkannya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya.

Metode *reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori *behavioristik*. Menurut teori *behavioristik* belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon (Budiningsih, 2015: 20). Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami pegawai dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. *Reward* merupakan bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki prestasi tinggi akan mendapatkan penghargaan (*reward*) yang layak.

Selain *reward* yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, insentif yang diterima karyawan dari aktifitas kerja yang diikutinya juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Insentif merupakan salah satu bagian dari kompensasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan secara tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, tunjangan pendidikan dan tunjangan soasial. Jadi, Menurut Fahmi (2017:64), Insentif dapat diartikan sebagai bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial. Pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang perusahaan belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan modal dasar untuk mencapai tujuan tersebut adalah salah satunya dengan kompetensi. Wibowo (2007) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

UD Darus Sakinah adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Departemen Store. Perusahaan mempekerjakan sebanyak 39 orang karyawan. Sesuai

pengamatan peneliti permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi-inovasi yang dimiliki karyawan sehingga mereka merasah jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktifitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja. Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan UD Darus Sakinah ini, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian serta tingkat kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan prestasi karyawan dalam perusahaan UD Darus Sakinah.

Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan antara lain UD Darus Sakinah. Adapun insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, berupa reward dan *punishment*, ini diberikan kepada karyawan yang loyal, berdedikasi, serta memiliki integritas terhadap pekerjaan, akan tetapi sebagian karyawan belum maksimalkan pekerjaannya, contohnya seperti pelayanan kepada konsumen belum maksimal, serta karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas sebagai istilah kajian secara mendalam terhadap masalah “**Pengaruh *Reward*, Insentif, dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan UD Darus Sakinah**”.

1.2. Rumusan dan Batasan Masalah

1.2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan penulis diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *reward*, insentif, dan kompetensi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
2. Bagaimana pengaruh *reward*, insentif, dan kompetensi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan

1. Untuk mendeskripsi *reward*, insentif, dan kompetensi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?

2. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, insentif, dan kompetensi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
3. Untuk mengetahui *reward* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
4. Untuk mengetahui insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?
5. Untuk mengetahui kompetensi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada UD Darus Sakinah?

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan masukan mengenai pemberian *reward*, insentif dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran - sasaran organisasi pada UD Darus Sakinah. Materi ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan dan pembelajaran dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Sebagai tambahan wawasan dan pemahaman dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya dalam permasalahan *reward*, insentif dan kompetensi yang merupakan alat atau instrumen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan khasanah keilmuan bagi peneliti dan mahasiswa yang tertarik meneliti dalam bidang yang sama dengan lebih mendalam.

- d. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan keputusan serta kebijakan terhadap karyawan dengan memberikan *reward*, insentif sesuai kompetensi, sehingga dapat memacu prestasi kerja karyawan untuk menjadi lebih baik.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yakni *reward*, insentif, dan kompetensi.
2. Variabel *reward*, insentif, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Variabel *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Variabel Insentif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

1.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

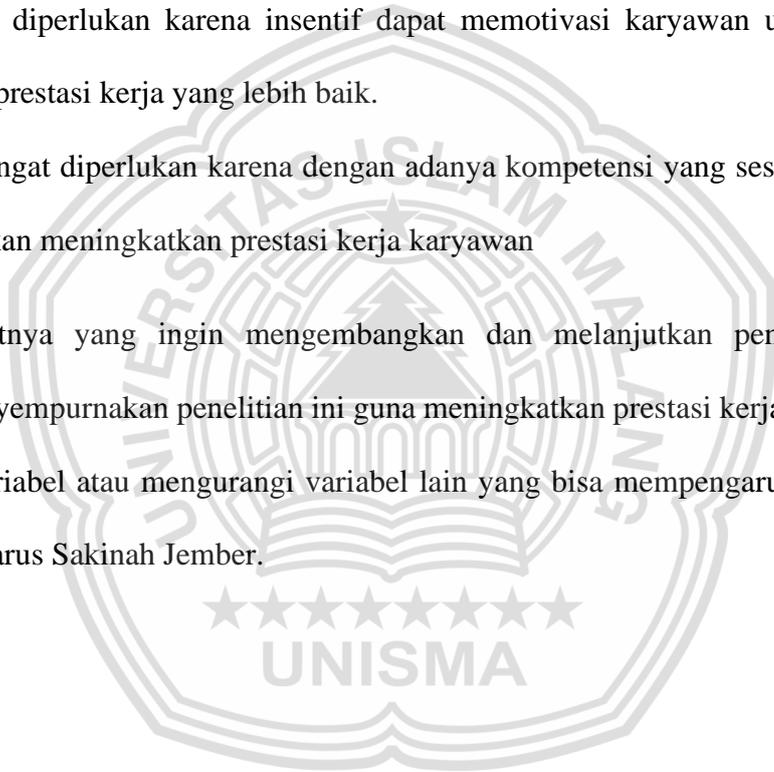
1. Penelitian ini hanya dilakukan di UD Darus Sakinah Jember., maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada UD Darus Sakinah Jember.
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh di kelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

1.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut:

1. *Reward* sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Insentif sangat diperlukan karena insentif dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
3. Kompetensi sangat diperlukan karena dengan adanya kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan UD Darus Sakinah Jember.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, Badriyah Rifai. *Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik*. Di-download dari www.artikelpendidikan.network.htm, 2021.
- Ancok, D. *Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian*. Dalam Singarimbun, M, dan Effendi, S. (Editor). *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Cetakan ke 18, Jakarta: LP3JES Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke-15). Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Azalia. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Surakarta, 2017.
- Bungin, Burhan. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk stufi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group, 2018.
- Fahrul. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Surakarta, 2017.
- Budiningsih. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Duta Ilmu, 2002.
- Fahmi, Irham. *Perilaku organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta: Bandung, 2013.
- Fahrul. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

- Ghozali, I. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Keempat). Kajian Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 8, No, 33-42, 2006.
- Ghozali, I. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, 2011. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Griffin, Ronald J. Ebert. (2010). *Business Essential* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, et al. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta :Erlangga, 1995.
- Gujarati, Damodar. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas. PT. BumiAksara: Jakarta, 2016
- Hutapea, Parulian, & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Muhammad, Kastalani. *Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012. Manajemen, J. M. *UNIVERSITAS MATARAM Juni 2016 Juni 2016*. 1–17.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE: Yogyakarta, 2000.
- Maziah. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*. Jurnal Fakultas Ekonomi dab Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2016.

- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Erlangga: Jakarta, 2008
- Nengsih, Fitria. *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014.
- Nurjannah. *Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makasar*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2016.
- Penggabean, Nina Ningsih. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2013.
- P. Siagian, Sondang. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung, 2002
- Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabet, 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>, 2019.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2015.
- Sutrisno. *Kreatif Mengembangkan Aktivitas Pembelajaran Berbasis TIK*. Jakarta: GP Press, 2012.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen sdm dalam Organisasi Publik dan Bisni*. Bandung; Alfabeta, 2013.

Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Veitzhal, Rivai. *Manajemen Sumebr Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres, 2007.

UD. Darus Sakinah. Jember, 2021

