

## Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima

Nurlida<sup>1\*</sup>, Jaenab<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat  
Nurlyda234@gmail.com<sup>1\*</sup>; Jaenab.stiebima@gmail.com<sup>2</sup>

Received 6 Juni 2022 | Accepted 31 Mei 2022 | Published 30 Juli 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan alat penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang dan sampel 36 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Keywords:** Insentif; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

### Abstract

*Human resources are a very important factor in a company or organization. The potential of human resources is essentially one of the capital that plays an important role in achieving company goals. This type of research is associative with the research tool is a questionnaire. The population in this study was 36 people and a sample of 36 people with the technique of determining the sample using a saturated sample. Data collection techniques in this study using observation, questionnaires, documentation and literature study. The analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. From the results of the analysis, it can be concluded that there is a partially significant influence between incentives on employee performance, there is a partially significant influence between organizational culture on employee performance, and there is a simultaneous influence between incentives and organizational culture on employee performance.*

**Keywords:** Incentive; Organizational culture; Employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat

individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan.

Insentif merupakan hal-hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi yang baik yang mana sifat sugesti nya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas. Insentif menurut Hasibuan (2017) tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Budaya organisasi menurut Mariati (2018) (dalam Permatasari 2020), budaya organisasi harus dapat diajarkan kepada anggota baik anggota baru ataupun lama untuk memiliki persepsi sama yang dimiliki oleh anggota dari organisasi. Dibutuhkan konsistensi panjang dalam jangka panjang yang terkait pada penerapan tindakan dan nilai yang dianggap penting dalam organisasi. Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Wibowo (2016) (dalam Gunawan dkk 2019) pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya.

Objek penelitian ini berada pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima. PT. Sunlife Financial Cabang Bima bergerak dibidang bisnis (asuransi) perencanaan keuangan. PT. Sunlife Financial Cabang Bima pertama kali didirikan di Kanada oleh Zosed Rebertuss pada tahun 1865, masuk di Indonesia pada tahun 1995 serta berdirinya di Bima pada tahun 2008 dan sekarang sudah berdiri 14 tahun di Bima.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima yang dimana terkait dengan insentif, pemberian insentif lebih difokuskan kepada karyawan yang menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu misalkan untuk level agen advesor (financial konsultan) sebesar 50% dan untuk level manajer sebesar 75% .Serta Penerapan budaya organisasi pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima masih kurang itu terbukti dengan masih kurangnya pemberian saran dan masukan dari pekerja lama terkait pekerjaan untuk para pekerja baru. Serta terkait masalah kinerja karyawan yaitu dengan menurunnya presentase pencapaian karyawan dari target perusahaan yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono, (2019). Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima sebanyak 36 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 36 orang.

Analisis data menurut Sugiyono (2019) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel & Indikator	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
Insentif (X1)	X1.1	0,718	0,300	Valid
	X1.2	0,676	0,300	Valid
	X1.3	0,712	0,300	Valid
	X1.4	0,377	0,300	Valid
	X1.5	0,551	0,300	Valid
	X1.6	0,522	0,300	Valid
	X1.7	0,719	0,300	Valid
	X1.8	0,304	0,300	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,388	0,300	Valid
	X2.2	0,360	0,300	Valid
	X2.3	0,650	0,300	Valid
	X2.4	0,676	0,300	Valid
	X2.5	0,638	0,300	Valid
	X2.6	0,457	0,300	Valid
	X2.7	0,752	0,300	Valid
	X2.8	0,663	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,575	0,300	Valid
	Y.2	0,380	0,300	Valid
	Y.3	0,801	0,300	Valid
	Y.4	0,624	0,300	Valid
	Y.5	0,728	0,300	Valid
	Y.6	0,373	0,300	Valid
	Y.7	0,788	0,300	Valid
	Y.8	0,773	0,300	Valid

### Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu  $> 0,600$  selengkapnya seperti tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Insentif	0,710	$> 0,600$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,707	$> 0,600$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	$> 0,600$	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3.** Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.64077379
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

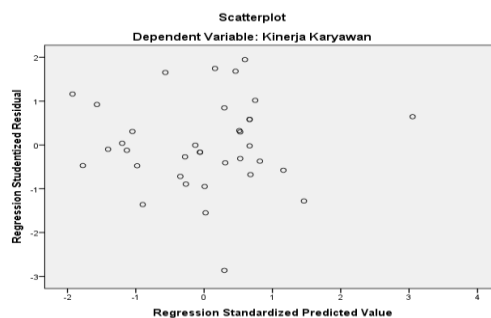
**Tabel 4.** Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7.149	2.388		-2.994	0.005		
Insentif	0.262	0.115	0.258	2.282	0.029	0.372	2.690
1 Budaya Organisasi	0.834	0.135	0.7	6.194	0	0.372	2.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel insentif (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) yaitu 2,690 < 10,00 dan nilai tolerance value 0,372 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 1.** Uji Heteroskeastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas,dapat dilihat bahwa penyebaran residual atau lingkaran tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada lingkaran atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa data tidak terjadi residual.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 5.** Uji Autokorelasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.834	1.690	2.021

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, nilai durbin-watson sebesar 2.021 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,587 dan kurang dari (4-du)  $4-1,587 = 2,413$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.149	2.388		-2.994	.005
Insentif	.262	.115	.258	2.282	.029
Budaya Organisasi	.834	.135	.700	6.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = -7,149 + 0,262X_1 + 0,834X_2$ ,

1. Nilai constanta sebesar -7,149 artinya jika insentif (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya mengalami penurunan sebesar 7,149.
2. Koefisien regresi variabel insentif (X1) sebesar 0,262 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan insentif (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,262.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,834 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,834.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 7.** Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.834	1.690

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel insentif dan budaya organisasi sebesar 0,918. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,8%. sedang untuk 8,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,843 menunjukkan bahwa variabel insentif dan budaya organisasi hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,3% Dan untuk 15,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### Uji T

**Tabel 8.** Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.149	2.388		-2.994	.005
Insentif	.262	.115	.258	2.282	.029
Budaya Organisasi	.834	.135	.700	6.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan:

Variabel insentif (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan insentif (X1) sebesar  $0,029 < 0,05$ . Dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 36-2-1) = t(0,025; 33) = 2,034$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,282 > 2,034$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima.

Variabel budaya organisasi (X2) Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikan budaya organisasi (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 36-2-1) = t(0,025; 33) = 2,034$  Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ( $6,194 > 2,034$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  di terima.

## Uji F

Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel =  $f(k; n - k)$ ,  $F = (2; 36 - 2)$  hasil Uji F dapat di lihat pada tabel 1.8 dibawah ini :

**Tabel 9. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.775	2	253.388	88.743	.000 <sup>b</sup>
	Residual	94.225	33	2.855		
	Total	601.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat F hitung sebesar 88,743 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $88,743 > 3,28$  dan tingkat signifikansi  $0,000^b < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima.

## Pembahasan

### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini insentif berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,282 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi insentif yang diperoleh sebesar  $0,029 < 0,05$ , yang berarti hipotesis  $H_1$  diterima. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu Komala & Sinaulan. H (2018) yang menyatakan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,194 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi budaya organisasi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti hipotesis  $H_2$  diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa Selvy, ddk (2020), yang dimana budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f (simultan) bahwasanya insentif dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan hal ini tunjukan dari hasil pengujian uji f

diperoleh  $t$  hitung  $> f$  tabel ( $88,743 > 3,28$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000^b < 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Yunsepa. Y (2017) yang menyatakan bahwasannya insentif dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima,
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1–14.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Devi Komala Ayu, And Jeffry H. Sinaulan. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea." *Jurnal Ekonomi* 20: 2013–15.
- Gunawan, Shandy, Nicholas Tanuwijaya, Octavia Paulus, and Linda Linda. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Karet." *Jurnal Darma Agung* 27(2): 1025.
- Ghozali, Immam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuhan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hengky Kosasih, 2021. "Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejati Karya Perkasa Medan" *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 339–52.
- Mardianti, D, and T Tatasari. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen ...*: 158–66.
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable ( Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency )*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>.
- Organisasi, Komitmen. 2021. "Peran Insentif , Perilaku Kepemimpinan , Dan Budaya Organisasi." 4(2): 1389–97.
- Pratama, A N, and A Silvanita. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Ponorogo." *eProceedings ...* (15010016). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14949>.
- Selvy Chairunnisa, Fenny Krisna Marpaung, and Dhita Andriani Rangkuti. 2020 "Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Graha." *Jurnal Warta* 14: 1–15.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.