

**PENGARUH INSENTIF DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV REJEKI TANI**

Novia Cahaya Kurnitiasningsih, Siti Saroh, Dadang Krisdianto

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, Indonesia

Email: noviacahayak@gmail.com

ABSTRAK

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

ABSTRACT

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

PENDAHULUAN

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 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 pengembangan, tingkat kinerja karyawan dalam sebuah pemberian kompensasi, pengintegrasian, perusahaan, terkadang hal-hal terkecil yang pemeliharaan dan pelepasan sumber daya mengganggu karyawan harus segera manusia agar tercapai berbagai tujuan dituntaskan agar karyawan merasa nyaman individu, organisasi dan masyarakat 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”**.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008:126), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi

dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki arti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, kegiatan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, perusahaan, terkadang hal-hal terkecil yang pemeliharaan dan pelepasan sumber daya mengganggu karyawan harus segera manusia agar tercapai berbagai tujuan dituntaskan agar karyawan merasa nyaman individu, organisasi dan masyarakat untuk bekerja. Tidak (Rachmawati, 2008:3). Hal yang sama pun dikemukakan oleh Rivai (2009:1) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Begitupula dengan Sofyandi (2008:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian

tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif dan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan sebuah profesionalitas dalam bidang manajemen personalia, juga manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi berguna untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi sebuah organisasi. Melalui manajemen SDM, perusahaan dapat memberikan usaha pengembangan tenaga kerja dengan bertanggung secara sosial. Sistem manajemen yang baik akan menambah suasana kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan sendiri, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk memiliki manajemen SDM yang baik sejak saat rekrutmen, hingga saat pemberian kompensasi.

Insentif

Menurut Handoko (2012:176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang diberikan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sirait (2006) dalam sri wahyu (2019:11) insentif adalah sesuatu yang mendorong atau cenderung merangsang suatu kegiatan, insentif juga merupakan motif dan penghargaan untuk meningkatkan produksi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan sebuah alat perangsang yang diberikan untuk

meningkatkan suatu kegiatan atau kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Seleksi

Menurut Nurjanah Savitri (2008) dalam Isnawati (2017:43) seleksi adalah suatu proses, dimana calon-calon dibagi dalam dua golongan, mereka yang ditawarkan untuk diperkerjakan dan mereka yang tidak. Sedangkan menurut Simamora (2004) dalam Muhammad Aji Nugroho (2012:20) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Ike Kusdyah (2012) dalam Isnawati (2017:43) seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut pendapat Pasolong (2013) dalam Isnawati (2017) merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2005:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2011:11).

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa teknik sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2011:188) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan

studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan pada karyawan di CV. Rejeki Tani.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:192) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Metode pengukuran pada teknik pengumpulan data kuesioner ini menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2010:132), *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan

pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Analisis Data

1. Uji Instrument

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

a) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Data ini akan menggunakan koefisien *corrected item total correlation*,

dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Jika nilai data menunjukkan $R_{hitung} > R_{tabel}$, dan nilai signifikansi berada dibawah 0,05 maka data dapat dikatakan valid. (Ghozali, 2016).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur atau menguji kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel yaitu ketika jawaban dari seorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2013). SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila sebagai berikut :

1. Hasil $\alpha > 0,60$ maka reliable
2. Hasil $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable

2. Uji Normalitas

Menurut Sanusi (2011:183) “Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dari validitas dan

reliabilitas data mempunyai distribusi normal atau tidak”. Model normalitas yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui signifikansi data yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas Kolmogorov-Smirnov Test maka menggunakan dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
2. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka data terdistribusi normal.
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang 2 variabel tersebut.

Menurut Sugiyono (2010:277) analisis ini digunakan oleh peneliti menggambarkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabelnya minimal 2 atau lebih dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

X_1 = Insentif

X_2 = Seleksi

4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara satu persatu dalam menerangkan variabel dependen. (Ghozali, 2016:93)

1. Jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.
2. Jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.
5. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil mempunyai arti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas atau independen dalam menjelaskan variabel terikat atau dependen sangat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel-variabel bebas atau independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat atau dependen.

6. Uji F (uji signifikansi Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Membuat hipotesis dengan kasus pengujian F-test :
 - I. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Insentif dan Seleksi) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
 - II. $H_1 : b_1, b_2, b_3 > 0$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen (Insentif dan Seleksi) secara simultan

terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

2. Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)
 - a. Apabila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

dan merangsang karyawan untuk

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rejeki Tani Kesamben Blitar. Pembahasan masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian t tes pertama pada Tabel 19 Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,05 > 0,000$ dan diketahui nilai t hitung $5,376 > 1,67722$ t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_a diterima.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang telah diolah menggunakan program SPSS dapat diketahui nilai rata-rata masing-masing item pernyataan. Indikator variabel Insentif: kinerja (4,12), senioritas (3,92), kebutuhan (3,98), keadilan (4,20), dan evaluasi jabatan (4,12). Berdasarkan rata-rata item pernyataan dapat diketahui indikator yang mendominasi adalah indikator keadilan bahwa

CV. Rejeki Tani telah memberikan insentif sesuai hasil kerja yang didapat karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Subianto (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”. Menyatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator insentif seperti kinerja, senioritas, kebutuhan, dan evaluasi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya insentif dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian t tes ketiga pada Tabel 20, Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,05 > 0,000$ dan diketahui nilai t hitung $2,577 > 1,67722$ t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_a diterima.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang telah diolah menggunakan program SPSS dapat diketahui nilai rata-rata masing-masing item pernyataan. Indikator variabel Seleksi: pendidikan (3,78), pengalaman (3,96), kesehatan (3,98), tes tertulis (3,86), dan tes wawancara (3,92). Berdasarkan rata-rata item pernyataan dapat diketahui indikator yang mendominasi adalah indikator kesehatan bahwa tes kesehatan bagi calon pegawai sangat diperlukan sebelum memasuki perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Billy (2016) yang berjudul

“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo”. Menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis dan tes wawancara mempengaruhi seleksi terhadap kinerja karyawan. Artinya pelaksanaan seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena proses seleksi merupakan dasar bagi kinerja karyawan.

3. Pengaruh secara simultan dari variabel Insentif dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian F tes pertama pada Tabel 21, Insentif dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan karena nilai taraf signifikansi $0,05 > 0,000$ dan diketahui nilai F hitung $159,373 > 2,80$ F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasib dan Martin (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Labuhan Deli”. Menyatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain Tengku dkk (207) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja”. Menunjukkan bahwa ketiga variabel dari faktor rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan seleksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pemenuhan akan insentif maka

akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik proses seleksi yang ada maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

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_0 diterima H_a ditolak.

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.
- E dy, 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 Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *JAB*, 1-9.
- 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 Dengan 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.