



Pengaruh *Reward*, Insentif Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan “Studi Pada Karyawan UD Darus Sakinah Jember”

Oleh:

M. Zain Ainur Roat *)

Abd. Kodir Djailani **)

Mohammad Rizal *)**

Email : zenainur.za@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Expanded work execution is for the most part characterized as an individual's accomplishment in doing the errands doled out to him to accomplish work targets. This examination plans to analyze the impact of remunerations, impetuses, and abilities on the work execution of UD Darus Sakinah Jember. The populace utilized in this investigation are altogether representatives who work in UD Darus Sakinah Jember. After information assortment, the poll will test the legitimacy and dependability of the respondents first, then, at that point examined the quantitative distinct information.

From the consequences of this examination, the accompanying outcomes were acquired: (1) synchronous prizes, impetuses and abilities have a critical constructive outcome on work execution. (2) halfway prize has a critical constructive outcome on work execution. (3) mostly impetuses positively affect work execution. (4) somewhat skill negatively affects work execution.

Keywords: reward, incentive, competence, work performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Alasan utama didirikannya suatu organisasi, baik organisasi pembantu, organisasi assembling, maupun organisasi pertukaran, adalah untuk memperoleh manfaat dan menjaga ketahanan organisasi. Organisasi ini didirikan bukan hanya untuk jangka waktu yang singkat dan hanya sekali untuk mencari keuntungan, setelah itu berhenti bekerja. Dalam menjaga daya tahan organisasi dan memperoleh manfaat terbesar, penting untuk memiliki administrasi yang layak untuk mencapai tujuan tertentu.

Komponen yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah komponen 6 M: Men, Cash, Strategies, Materials, Machines, dan Markets. Komponen-komponen ini memiliki hubungan yang nyaman satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan. Sangat mungkin komponen utamanya adalah komponen laki-laki (people) dimana orang-orang secara konsisten mengambil bagian yang dominan dalam suatu gerakan di dalam organisasi yang dikenal sebagai pekerja.

Bagi sebuah organisasi, dalam menjaga daya tahannya selalu dipengaruhi oleh berbagai komponen yang diidentifikasi dengan isu-isu representatif, salah satunya adalah masalah pemberian hadiah, motivasi dan kemampuan yang tidak sesuai dengan prinsip yang ditetapkan oleh organisasi. Upaya untuk mengelola masalah ini diperlukan



SDM yang mampu dan berkualitas. Pencapaian SDM dalam berserikat menjadi penting karena dalam pergaulan akan terbina dengan baik bergantung pada sifat individu yang bekerja di dalamnya. Individu yang memberikan energi, kemampuan, tenaga dan inovasi kepada organisasi.

Hasibuan (2016: 94) mengatakan bahwa pelaksanaan kerja adalah suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman dan kebenaran serta waktu. Eksekusi kerja yang diperluas pada umumnya dicirikan sebagai pencapaian individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja adalah tantangan administrasi yang paling nyata. Bagi perwakilan, tingkat pelaksanaan pekerjaan yang signifikan dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti memperluas kompensasi, menumbuhkan kebebasan untuk maju, mengurangi kemungkinan diturunkan, dan membuat mereka lebih berbakat dan berpengalaman dalam pekerjaan mereka. Kemudian lagi, tingkat eksekusi representatif yang rendah menunjukkan bahwa pekerja tersebut benar-benar kasar dalam pekerjaannya.

Teknik hadiah adalah jenis hipotesis umpan balik yang mendorong dimulai dari hipotesis behavioristik. Sebagaimana ditunjukkan oleh hipotesis behavioristik, belajar merupakan penyesuaian tingkah laku karena adanya hubungan antara peningkatan dan reaksi (Budiningsih, 2015:20). Secara keseluruhan, pembelajaran adalah jenis kemajuan yang dialami oleh perwakilan sejauh kapasitas mereka untuk bertindak dengan cara baru karena kerjasama antara perbaikan dan reaksi. Penghargaan adalah salah satu jenis strategi dalam menghidupkan seseorang untuk melakukan yang terbaik dan meningkatkan presentasi mereka. Dengan demikian, pekerja yang memiliki prestasi tinggi akan mendapatkan hadiah yang sesuai.

Selain imbalan yang dapat mempengaruhi kinerja perwakilan, kekuatan motivasi yang diperoleh pekerja dari latihan kerja yang mereka ikuti juga dapat membangun semangat pekerja sehingga perwakilan berusaha secara jujur untuk dapat memberikan hasil kerja terbaik bagi kemajuan organisasi. Kekuatan motivasi adalah salah satu bagian dari remunerasi. Pay dipartisi menjadi dua, yaitu direct pay dan backhanded pay. Pembayaran langsung sebagai tingkat pembayaran, upah, dorongan, dan imbalan. Sedangkan secara tidak langsung seperti jaminan kesehatan, cuti atau anuitas, keuntungan sekolah dan keuntungan sosial. Sejalan dengan itu, menurut Fahmi (2017: 64), motivator dapat diartikan sebagai suatu jenis imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pelaksanaan pekerjaan, baik berupa uang maupun non-uang. Pelaksanaan pemberian tenaga penggerak kepada wakil-wakil dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi, namun pada prakteknya terkadang organisasi belum sepenuhnya memberikan motivator yang benar-benar dibentuk oleh pekerja yang sebenarnya, efek samping ini akan mengakibatkan berkurangnya pelaksanaan dan ketidakhadiran pekerja. kegembiraan dalam melakukan tugas yang telah dibagikan kepada mereka. wakil.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan arus kas yang penting untuk mencapai tujuan ini adalah salah satunya dengan kemampuan. Wibowo (2007) Kapabilitas adalah kapasitas untuk melakukan atau memainkan tugas yang bergantung pada kemampuan dan informasi dan didukung oleh disposisi kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Kemampuan adalah pembentukan mendasar dari atribut



e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

individu dan menunjukkan metode bertindak atau berpikir, menyamakan keadaan, dan mendukung mereka untuk jangka waktu yang signifikan.

UD Darus Sakinah adalah usaha milik pribadi yang bergerak di Divisi Toko. Organisasi mempekerjakan 39 pekerja. Seperti yang ditunjukkan oleh persepsi spesialis, masalah yang sering muncul di organisasi diidentifikasi dengan pelaksanaan yang representatif, salah satunya adalah rendahnya presentasi pekerja dalam melakukan kewajiban dan kapasitasnya sebagai dorongan utama bagi organisasi. Misalnya, tidak adanya perkembangan yang dimiliki oleh perwakilan sehingga merasa lelah dengan pekerjaannya dan ingin berhenti bekerja atau mencari posisi yang berbeda. Hal ini sangat terlihat dari keajaiban-keajaiban yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya inspirasi wakil-wakil untuk mendominasi, yang diperlihatkan oleh wakil-wakil tertentu yang bekerja hanya ketika ada tugas dari penguasa, mereka tidak secara otonom atau imajinatif. menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih ada perwakilan yang lesu selama jam kerja, dan tidak adanya kesadaran pekerja terhadap usaha yang dibagikan sehingga perwakilan membenci pekerjaan yang mereka miliki. Keajaiban ini menunjukkan bahwa mentalitas perwakilan bagaimanapun juga harus dikoordinir agar memiliki pilihan untuk meningkatkan kemanfaatan kerjanya sehingga ada peningkatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam melakukan latihan sehari-hari di organisasi UD Darus Sakinah, diharapkan perwakilan yang memiliki kemampuan dan tingkat penguasaan, seni dan tugas yang signifikan dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Sangat penting untuk mengukur peningkatan eksekusi representatif di organisasi UD Darus Sakinah.

Upaya peningkatan kinerja perwakilan di organisasi merupakan asumsi setiap organisasi, termasuk UD Darus Sakinah. Motivator yang diberikan organisasi kepada perwakilan, sebagai balas jasa dan disiplin, diberikan kepada perwakilan yang setia, berbakti, dan memiliki kehormatan terhadap pekerjaan, namun beberapa pekerja belum memperluas pekerjaannya, misalnya administrasi kepada pembeli belum ditambah. , dan perwakilan yang memiliki tingkat partisipasi dan keterlambatan yang signifikan.

Mengingat landasan di atas sebagai istilah untuk penyelidikan dari atas ke bawah atas masalah ini, khususnya :

Pengaruh Reward, Intensif, dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan UD Darus Sakinah.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan landasan kesulitan yang telah penulis ungkapkan, maka penulis esai merencanakan masalah ujian sebagai berikut: 1) Bagaimana penggambaran remunerasi, motivator, dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja perwakilan di UD Darus Sakinah. 2) Bagaimana pengaruh hadiah, kekuatan motivasi, dan keterampilan terhadap pelaksanaan pekerja di UD Darus Sakinah. 3) Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap perluasan pelaksanaan perwakilan di UD Darus Sakinah. 4) Bagaimana pengaruh dorongan terhadap perluasan eksekusi pekerja di UD Darus Sakinah. 5) Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap peningkatan eksekusi pekerja di UD Darus Sakinah.

Tujuan Penelitian

Dari perincian masalah yang ada, diperoleh tujuan pemeriksaan, khususnya: 1) Untuk menggambarkan hadiah, kekuatan motivasi, dan kemampuan untuk meningkatkan



eksekusi representatif di UD Darus Sakinah. 2) Memutuskan dampak remunerasi, motivator, dan kapabilitas terhadap peningkatan eksekusi pekerja di UD Darus Sakinah 3) Menentukan hadiah untuk perluasan eksekusi perwakilan di UD Darus Sakinah. 4) Untuk mengetahui motivasi perluasan pelaksanaan perwakilan di UD Darus Sakinah. 5) Untuk mengetahui kemampuan meningkatkan eksekusi representatif di UD Darus Sakinah.

Tinjauan Pustaka

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Muhammad (2015) dengan judul “Dampak Motivator Terhadap Pelaksanaan Kerja Pada Bencana Teritorial Organisasi Pelaksana Kota Samarinda”. Penjelajahan ini diarahkan pada Badan Pengurus Daerah Bencana Kota Samarinda yang berpenduduk 64 orang pegawai pemerintah. Informasi dikumpulkan menggunakan eksplorasi arsip dan survei. Informasi yang dikumpulkan diperiksa menggunakan pemeriksaan koneksi kedua item dan langsung kambung. Efek samping dari konsentrat kepala sekolah terdapat hubungan positif dan kritis antara variabel motivasi dengan variabel pelaksanaan kerja pada Badan Pengurus Badan Musyawarah Daerah Kota Samarinda dengan $r = 0,329$ dan $\text{sig} = 0,008$. Kedua, besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel pelaksanaan kerja di Kota Samarinda sebesar 10,8%.

Nurjannah (2016) dengan judul “Dampak Keterampilan dan Motivator Terhadap Pelaksanaan Kerja Buruh Pada Dinas Perbantuan Daerah III PDAM Kota Makassar. Contohnya menggunakan strategi uji terbenam yang langsung memilih 123 wakil. Strategi tersebut Untuk bermacam-macam informasi adalah memanfaatkan polling kepada perwakilan. Hasil dari pemeriksaan menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi memiliki pengaruh yang besar secara simultan dan setengah-setengah terhadap pelaksanaan kerja pekerja di Dinas Pembinaan Wilayah III Organisasi Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. faktor keterampilan dan dorongan memiliki koefisien kekambuhan positif (+) yang menunjukkan hubungan searah, dengan demikian, kemampuan dan motivator akan memperluas eksekusi representatif. Hubungan atau hubungan antara keterampilan dan motivator dengan eksekusi pekerja sangat kuat untuk ($r = 0,706$) dan koefisien jaminan adalah 0,489. Kemudian, pada saat itu variabel keterampilan berubah menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap eksekusi pekerja karena bergantung pada estimasi investigasi Normalized Coefficients Beta memiliki nilai terbesar sebesar 0,646 dibandingkan dengan variabel pendorong yang memiliki Coefficients Beta sebesar 0,141.

Maziah (2016) dengan judul “Dampak Pemberian Tenaga Motivator Terhadap Pelaksanaan Perwakilan Pada PT. BNI Syariah Makassar”. Jenis eksplorasi yang digunakan adalah kuantitatif dengan metodologi yang sudah dikenal. Prosedur pemilihan informasi melalui persepsi, polling dan dokumentasi. Jumlah penduduk dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja dan supervisor PT. BNI Syariah Makassar, bertambah menjadi 93 individu. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa tergantung pada efek samping dari eksplorasi yang dipimpin oleh para ilmuwan di PT. BNI Syariah Makassar bahwa penataan dorongan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan. Hal ini terlihat dari konsekuensi perhitungan terukur melalui pengujian spekulasi tidak lengkap yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diakui dan H_o ditolak.



Fahrul (2016) dengan judul “Dampak Dorongan dan Kemampuan Terhadap Pelaksanaan Kerja Perwakilan PG. Madukismo Yogyakarta”. Eksplorasi ini tergolong penelitian studi, dengan instrumen pemeriksaan berupa polling. Penyelidikan ini dengan contoh 130 responden. Akibat dari investigasi secara besar-besaran tersebut dapat dilacak bahwa: (1) Penyusunan motivasi berdampak positif dan besar terhadap pameran pekerja PG. Madukismo adalah 0,384. (2) Skill berpengaruh positif dan besar terhadap pameran pekerja PG. Madukismo sebesar 0,332 (3) Kekuatan dan kemampuan motivasi berpengaruh positif dan besar terhadap pameran perwakilan PG. Madukismo, dengan kekuatan motivasi R2 dan keterampilan pada presentasi pekerja PG. Madukismo adalah 0,216.

Azalia (2017) dengan judul “Dampak Kekuatan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Eksekusi Pekerja”. Penelitian ini menerima jumlah responden lebih dari 127 orang. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa: 1) Kemajuan memiliki dampak positif dan kritis terhadap eksekusi pekerja 2) Hadiah memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi perwakilan 3) Motivasi moral berdampak positif dan sangat besar pada eksekusi pekerja 4) efektivitas kerangka kerja motivator memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi representatif”

Tinjauan Teori

Reward

Penghargaan adalah motivator atau inspirasi untuk meningkatkan pameran yang dicapai oleh individu yang sebagian besar ditunjukkan dalam bentuk moneter (dorongan finansial) seperti pengaturan kekuatan pendorong, remitansi, penghargaan, dan komisi (Rivai, 2009:269).

Penghargaan juga dapat dianggap sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada perwakilan yang dapat memperoleh prestasi tertentu yang bermanfaat bagi organisasi atau asosiasi baik secara moneter maupun non-moneter untuk meningkatkan jaminan, mendorong tanggung jawab pekerja, dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi pekerja lain untuk meningkatkan . ada persaingan positif antar perwakilan (Busro, 2018: 315).

Insentif

Kekuatan pendorong adalah pengaturan berbagai upah atau tingkat upah yang tidak didasarkan pada penilaian kerja, tetapi karena kontras dalam pelaksanaan pekerjaan, Samsudin (2006: 194). Kompensasi motivasi adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang prestasinya di atas norma, Hasibuan (2007:118) Insentif adalah sejenis penghiburan, kemampuan, dan harapan yang diberikan kepada perwakilan dengan maksud agar pekerja tersebut menyelesaikan kewajiban dan komitmennya dengan baik. seperti yang bisa diharapkan. Motivator adalah jenis inspirasi yang dikomunikasikan sebagai uang tunai berdasarkan elit dan juga merupakan perasaan pengakuan dari organisasi terhadap pelaksanaan perwakilan dan komitmen terhadap organisasi, Mangkunegara (2002:89).

Kekuatan pendorong adalah pengaturan berbagai upah atau tingkat upah yang tidak didasarkan pada penilaian kerja, tetapi karena kontras dalam pelaksanaan pekerjaan,

Samsudin (2006: 194). Kompensasi motivasi adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang prestasinya di atas norma, Hasibuan (2007:118).

Kompetensi

Sutrisno (2012) merekomendasikan bahwa kemampuan adalah suatu usaha, keahlian, mentalitas dan apresiasi yang harus digerakkan oleh SDM asosiasi untuk memiliki pilihan melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan yang dipaksakan oleh asosiasi.

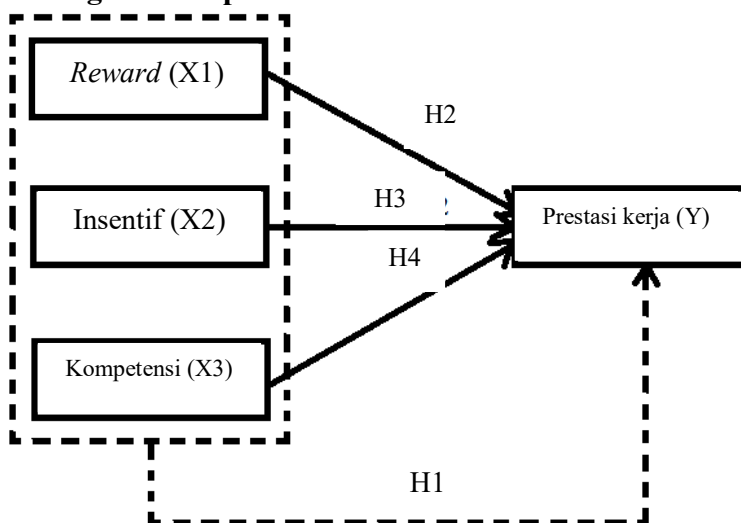
Wibowo (2007) Kapabilitas adalah kapasitas untuk menyelesaikan atau menjalankan tugas yang bergantung pada kemampuan dan informasi dan didukung oleh mentalitas kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan adalah pembentukan mendasar dari atribut individu dan menunjukkan metode bertindak atau berpikir, membandingkan keadaan, dan mendukung mereka untuk jangka waktu yang luas.

Prestasi kerja

Pelaksanaan pekerjaan adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2006:94).

Pelaksanaan pekerjaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, keaslian dan waktu. Pelaksanaan pekerjaan merupakan perpaduan dari tiga komponen penting, khususnya kapasitas dan minat seorang spesialis, pengakuan atas kejelasan peruntukan tugas, serta pekerjaan dan tingkat inspirasi seorang buruh, Hasibuan (dalam Noor 2013:136).

Kerangka konseptual





e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Hipotesis

- H1: Variabel reward, insentif dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi karyawan pada UD Darus Sakinah
- H2: Reward berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada UD Darus Sakinah
- H3: Intensif berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada UD Darus Sakinah
- H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada UD Darus Sakinah

Metode penelitian

Dalam penyelidikan ini para analis menggunakan metodologi kuantitatif. Metodologi kuantitatif adalah penelitian informasi sebagai angka dan pemeriksaan dengan menggunakan wawasan, Sugiyono (2014:7). Metodologi kuantitatif dipilih karena informasi yang diperoleh berupa angka dan menggunakan polling sebagai instrumen untuk mengumpulkan informasi dari responden dan menyiapkan informasi matematika untuk mendapatkan tujuan..

Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu pelaksanaan pemeriksaan mulai dari usulan eksplorasi hingga eksplorasi berkelanjutan yang diatur oleh pencipta adalah Januari sampai Mei 2021. Luas wilayah eksplorasi adalah UD Darus Sakinah Kota Kaliwining, Wilayah Rambli Puji, Aturan Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2013) mencirikan populasi sebagai wilayah spekulasi yang terdiri dari item/subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang dikendalikan oleh spesialis untuk dipertimbangkan. Orang-orang yang diperiksa disebut semua item yang akan dipertimbangkan, maka analis mengambil semua artikel, tepatnya semua perwakilan UD Darus Sakinah menambahkan hingga 39 pekerja.

Sampel

Teknik pemeriksaan menurut Sugiyono (2014:62) penting untuk jumlah dan kualitas yang digerakkan oleh penduduk. ukuran tes penting untuk populasi yang dipandang sebagai gambaran dari populasi saat ini. Pemeriksaan dalam pemeriksaan ini menggunakan contoh mutlak, khususnya seluruh masyarakat sekaligus sebagai uji eksplorasi Winarno (dalam Bungin 2014: 111). Berdasarkan penilaian tersebut, contoh yang diambil dalam penelitian ini adalah masing-masing dari 39 responden pekerja UD Darus Sakinah. Dengan tujuan agar populasi ini juga berfungsi sebagai tes eksplorasi.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Seperti yang ditunjukkan oleh Ghazali (2007:45-47), “uji legitimasi digunakan untuk mengukur legitimasi atau legitimasi suatu polling, suatu survei dikatakan sah jika pertanyaan pada polling tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh pihak yang bersangkutan. survei”. Alasan uji legitimasi adalah untuk mengukur



pertanyaan yang terkandung dalam jajak pendapat benar-benar mendapatkan apa yang perlu diukur. Estimasi legitimasi harus dimungkinkan dengan koneksi bivariat (R Individual) antara setiap skor penanda dan skor pengembangan habis-habisan (variabel). Selesaiannya uji legitimasi diakhiri dengan melihat hubungan setiap pointer faktor terhadap skor pengembangan habis-habisan. Dalam hal hasil yang diperoleh besar, ditunjukkan bahwa setiap penanda pertanyaan dapat dianggap sah.

b. Uji Reabilitas

Sebagaimana ditunjukkan oleh Ghozali (2007:45-47), “uji legitimasi digunakan untuk mengukur legitimasi atau legitimasi suatu polling, suatu survei dikatakan substansial jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei”. Alasan uji legitimasi adalah untuk mengukur pertanyaan yang terkandung dalam jajak pendapat benar-benar mendapatkan apa yang perlu diukur. Estimasi legitimasi harus dimungkinkan dengan hubungan bivariat (R Individual) antara setiap skor pointer dan skor pengembangan absolut (variabel). Selesaiannya uji legitimasi diakhiri dengan melihat hubungan setiap pointer faktor terhadap skor pengembangan lengkap. Jika hasil yang diperoleh kritis, ditunjukkan bahwa setiap penunjuk pertanyaan dapat dianggap sah.

2. Uji Normalitas

Uji keteraturan adalah pendekatan OLS (informasi) yang bertahan yang dibentuk oleh model kekambuhan lurus sirkulasi yang khas, bukan variabel otonom atau variabel terikat. Uji yang digunakan untuk memeriksa apakah informasi tersebut lazim atau tidak adalah uji Kolmogorov-Smirnov: penunjuknya adalah jika hasil komputasi informasi besar ($\text{sig} > 5\%$). Kemudian, pada saat itu informasi tersebut dalam penyampaian yang khas dan sebaliknya jika arti dari hasil komputasi informasi ($\text{sig} < 5\%$). Kemudian, pada saat itu informasi tersebut biasanya tidak digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara faktor-faktor otonom (Imam Ghozali 2011). dalam hal terdapat keterkaitan antara faktor-faktor otonom, terdapat masalah multikolinearitas. Untuk memainkan uji multikolinearitas, VIF dari setiap variabel otonom digunakan. Jika nilai VIF di bawah 10, cenderung dikatakan bahwa informasi tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas. Kemudian lagi, dengan asumsi harga VIF lebih penting dari 10, ada masalah multikolinearitas dalam informasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Tes ini berarti untuk memutuskan apakah dalam model kekambuhan, ada ketidakseimbangan perubahan atau residual dimulai dengan satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, digunakan uji peringkat Spearman, khususnya dengan menghubungkan faktor bebas dengan nilai total



e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

sis (kesalahan) (Gujarati 2012). Selain tes – rank Spearman, seperti yang ditunjukkan oleh Faryuki (2018)

d. Uji Autokorelasi

Seperti yang ditunjukkan oleh Priyatno (2009) Auto relationship adalah suatu kondisi dimana terdapat hubungan residual untuk satu persepsi dengan persepsi yang berbeda yang diatur oleh pengaturan periode.

3. Uji Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014) Menyatakan bahwa “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua”.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Untuk menjawab hipotesis maka uji yang digunakan dalam penelitian adalah uji T yaitu uji secara parsial seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengukurannya yaitu menggunakan perbandingan antara T hitung dan T tabel atau signifikansi. Apabila T hitung > dari T tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji F (F-test)

Tes F adalah tes bersamaan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor bebas sekaligus terhadap variabel tanggungan atau lingkungan (Djarwanto dan Subagyo, 2003). Yang dalam pengujian ini adalah Besaran Nilai, Net Benefit, Return On Value, Obligasi Nilai Proporsi sekaligus terhadap perkembangan nilai saham pada daftar saham syariah Indonesia ISSI “penyelidikan eksak di area pertambangan” Dalam pengujian ini memanfaatkan alpha (α) pointer dan F penghitungan. Dalam hal nilai Alpha di bawah 0,05 atau F lebih menonjol dari F tabel, maka cenderung dikatakan bahwa faktor bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		39
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,48514007
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,125
	<i>Positive</i>	0,125
	<i>Negative</i>	-0,113
<i>Test Statistic</i>		0,782
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,574

Mengingat tabel yang menjelaskan konsekuensi dari uji ordinariis, dapat diduga bahwa nilai kepentingan Kolmogroff-Smirnov memiliki nilai kepentingan (Asymp.Sig) sebesar $0,574 > 0,05$, sehingga informasi yang tertinggal biasanya tersebar, sehingga cenderung dikatakan bahwa pengandaian biasa itu terpenuhi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	0,708	1.412	Non multikolinearitas
Insentif (X_2)	0,594	1.684	Non multikolinearitas
Kompetensi (X_3)	0,729	1.372	Non multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa faktor Reward (X_1), Incentive (X_2), dan Competency (X_3) dalam penelitian ini Reward (X_1) memiliki nilai VIF $1,412 < 10$ atau resistance senilai $0,708 > 0,1$, Insentif (X_2) memiliki nilai VIF $1,684 < 10$ atau nilai resiliensi $0,594 > 0,1$, dan Kompetensi (X_3) memiliki nilai VIF $1,372 < 10$ atau nilai resiliensi $0,729 > 0,1$ sehingga dapat dikatakan sangat baik antara Faktor Reward (X_1), Incentive (X_2), dan Competence (X_3) Dalam pengujian ini tidak terdapat multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3
Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,167	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Insentif (X2)	0,790	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi (X3)	0,543	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dilihat dari tampilan tabel hasil investigasi, diketahui bahwa faktor *Reward* (X1), *Incentive* (X2), dan *Competency* (X3) dalam pengujian ini memiliki nilai kepentingan > 0,05 sehingga cenderung disimpulkan ada tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	-0,398	1,897		-,210	0,835
	<i>Reward_X1</i>	0,317	0,064	0,376	4.921	0,000
	<i>Insentif_X2</i>	0,516	0,076	0,565	6.779	0,000
	<i>Kompetensi_X3</i>	0,247	0,111	0,167	2.220	0,033

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien dalam berbagai kondisi kekambuhan langsung. Nilai kondisi ditemukan pada segmen B (Koefisien). Dengan tujuan agar model kondisi relaps yang didapat dalam pemeriksaan ini adalah: $Y = - 0.398 + 0.317 + 0.516 + 0.247 + e$ Dari berbagai kondisi lurus relaps di atas, maka dapat diteliti sebagai berikut:

1). Y = nilai variabel terikat akan diantisipasi oleh variabel otonom. Dalam pengujian ini, variabel yang diandalkan adalah Prestasi Kerja yang nilainya diantisipasi dengan Imbalan, Insentif, dan Kompetensi. 2). $a = - 0,398$ merupakan nilai konsisten yang berarti harapan Prestasi Kerja pada UD Darus Sakinah Jember. 3). b_1 = Koefisien kekambuhan variabel *reward* (X1) sebesar 0,317 (positif), yang menyatakan bahwa jika *Reward* bertambah, pelaksanaan pekerjaan akan meningkat, dengan harapan faktor lain tetap. 4). b_2 = Koefisien kekambuhan variabel insentif (X2) sebesar 0,516 (positif), menyatakan bahwa jika Insentif meningkat, pelaksanaan pekerjaan akan meningkat, menerima faktor yang berbeda adalah konsisten. 5). b_3 = Koefisien kekambuhan variabel Kompetensi (X3) sebesar 0,247 (positif), menyatakan bahwa jika Kompetensi meningkat, pelaksanaan pekerjaan akan meningkat, mengharapkan faktor yang berbeda konsisten.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 5
Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	0,856	0,843	0,506
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif, Reward				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Berdasarkan tabel tersebut, konsekuensi dari koefisien jaminan R² menunjukkan bahwa variabel terikat, yaitu Reward (X1), Insentif (X2), dan Kompetensi (X3) spesifik pada variabel otonom Prestasi kerja (Y) memperoleh nilai dari R² sebesar 0,843 ini menyiratkan bahwa semua faktor yang bergantung memiliki komitmen 86% terhadap variabel yang diakui, 14% diakui didukung oleh berbagai komponen yang dikeluarkan dari penelitian Standard Error of Estimase (SEE) tergantung pada tabel ada 0,506 semakin rendah nilai SEE, semakin tepat dalam mengantisipasi variabel terikat.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6
Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,398	1.897		-0.210	0.835
	Total_X1	0.317	0.064	0.376	4.921	0.000
	Total_X2	0.516	0.076	0.565	6.779	0.000
	Total_X3	0.247	0.111	0.167	2.220	0.033
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

1). Sig < 0,05 H₀ ditolak H₂ diakui, sebagian dari cara reward berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. 2). Sig < 0,05 H₀ ditolak H₃ diakui, Insentif sebagian besar berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. 3). Sig < 0,05 H₀ diberhentikan H₄ Kemampuan tidak tuntas berpengaruh positif terhadap pelaksanaan kerja Prestasi.

b. Uji F

Tabel 7
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,954	3	17,651	69,076	.000 ^a
	Residual	8,944	35	0,256		
	Total	61,897	38			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Reward, Insentif						
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Dari hasil rendemen tersebut sangat terlihat bahwa nilai kepentingan F yang ditentukan adalah 0,000 atau dibawah 0,05. Dengan demikian dapat dimaklumi bahwa semua faktor otonom, khususnya Reward (X1), Insentif (X2), dan Kompetensi (X3) sekaligus berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa penyelidikan ini menemukan bahwa H2 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena remunerasi merupakan salah satu bentuk strategi dalam mendorong seseorang untuk berprestasi dan meningkatkan prestasinya. Dengan demikian, pekerja yang memiliki prestasi tinggi akan mendapatkan hadiah yang sah.

Pemeriksaan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh Azalia (2017) yang menyatakan bahwa hadiah mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Mengingat hasil pengujian, diketahui bahwa penelitian ini memperoleh hasil yang diakui H3. Hal ini berarti bahwa variabel daya motivasi mempengaruhi pelaksanaan kerja, karena motivasi yang diperoleh perwakilan dari latihan kerja yang mereka minati juga dapat meningkatkan tekad pekerja sehingga pekerja berusaha secara jujur untuk dapat memberikan yang terbaik. hasil kerja kepada mereka. kemajuan organisasi.

Pemeriksaan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh (Maziah, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi pelaksanaan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa penyelidikan ini menemukan H4 diakui. Hal ini menyiratkan bahwa variabel keterampilan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, dengan menempatkan perwakilan sesuai dengan kemampuan yang mereka kuasai dapat meningkatkan pelaksanaan pekerja. Karena kemampuan adalah pembentukan mendasar dari atribut individu dan menunjukkan bagaimana bertindak atau berpikir, membandingkan keadaan, dan mendukung untuk rentang waktu yang luas.



e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Pemeriksaan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh (Fahrul, 2016) yang menyatakan bahwa kemampuan mempengaruhi prestasi kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman variabel terikat eksekusi pekerja dapat dijelaskan oleh faktor bebas, seperti hadiah, motivasi, dan kemampuan tertentu.
2. Faktor penghargaan, kekuatan motivasi, dan kapabilitas secara simultan mempengaruhi pelaksanaan pekerja
3. Variabel hadiah memiliki dampak setengah jalan pada eksekusi pekerja.
4. Faktor kekuatan pendorong sebagian mempengaruhi pelaksanaan pekerja.
5. Variabel kemampuan memiliki dampak setengah jalan pada eksekusi pekerja.

Keterbatasan penelitian

Eksplorasi ini selesai dan diharapkan namun mengingat aset terbatas yang diklaim oleh ilmuwan, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai kelompok termasuk:

1. Pemeriksaan ini baru dipimpin di UD Darus Sakinah Jember, sehingga konsekuensi dari pemeriksaan ini harus diterapkan pada UD Darus Sakinah Jember.
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah polling, sehingga informasi yang didapat diawasi hanya berdasarkan apa yang diperoleh dalam survey.

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 karna dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Insentif sangat perlukan 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 para ilmuwan tambahan yang perlu membuat dan melanjutkan penelitian ini, perlu ditingkatkan eksplorasi ini untuk meningkatkan eksekusi representatif dengan menambahkan faktor atau mengurangi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi eksekusi pekerja di UD Darus Sakinah Jember.



e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Daftar Pustaka

- Amirudin, Badriyah Rifai. Peran Komisaris Independen Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Perusahaan Terbuka. Diunduh dari www.articleeducationnetwork.htm, 2021.
- Ancok, D. Legitimasi dan Keandalan Instrumen Penelitian. Dalam Singarimbun, M, dan Effendi, S. (Manajer). Metode Penelitian Studi, Edisi Revisi, Edisi kedelapan belas, Jakarta: LP3JES Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Pemeriksaan: metodologi fungsional. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Pemeriksaan: metodologi pragmatis (pemeriksaan kelima belas). Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Azalia. Pengaruh Insentif dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan. Buku Harian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta, 2017.
- Bungin, Burhan. Teknik pemeriksaan sosial dan moneter: pengaturan kuantitatif dan subjektif untuk ilmu sosial, strategi, publik, korespondensi, eksekutif, dan mempromosikan rilis pertama konsentrat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Busro, Muhammad. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grup Prenadameidia, 2018.
- Fahrul. Pengaruh Insentif dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan. Buku Harian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta, 2017.
- Budiningsih. Belajar dan Belajar. Jakarta: Rineka Cipta, 2015
- Pelayanan Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan tafsirnya. Surabaya: Duta Ilmu Pengetahuan, 2002.
- Fahmi, Irham. Aplikasi Perilaku Hirarki dan Teori Kasus. Alfabeta: Bandung, 2013.
- Fahrul. Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PG. Madukismo Yogyakarta. Buku Harian Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Ghozali, I. Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS (Keempat). Studi Bisnis dan Manajemen. Jil. 8, Tidak, 33-42, 2006.
- Ghozali, I. Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS, 2011. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Griffin, Ronald J. Ebert. (2010). Bisnis Esensial (edisi kedelapan). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, dkk. Asosiasi dan Pengurus, Edisi Keempat, Jakarta : Erlangga, 1995.
- Gujarat, Damodar. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Hasibuan, Malay S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Amandemen, Pencetakan Keenam Belas. PT. Sastra Bumi: Jakarta, 2016
- Hutapea, Parulian, dan Nurianna Thoha. 2008. Kemampuan Ditambah. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.



e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Muhammad, Kastalani. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. Buku Harian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, 2015.
- Melayu S.P Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Di Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Para eksekutif, J. M. UNIVERSITAS MATARAM Juni 2016 Juni 2016. 1–17.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Di Pemuda Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara. Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Pemuda Rosda Karya, 2009.
- Martoyo, Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. BPFE: Yogyakarta, 2000.
- Mazia. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. Buku Harian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2016.
- Mondy, R.Wayne. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10, Volume 1. Erlangga: Jakarta, 2008
- Maaf, Fitria. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada STKIP PGRI Sumatera Barat. Buku Harian Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, 2014.
- Nurjannah. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Daerah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Buku Harian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2016.
- Penggabean, Nina Ningsih. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Pada PT. Situs Moriss Muara Kaman. Buku Harian Administrasi Bisnis, 2013.
- P.Siagian, Sondang. Kepemimpinan Berwibawa dan Perilaku Administratif. Jakarta: Penerbit Gunung Agung, 2002
- Sadili, Samsudin. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Perpustakaan Setia, 2006
- Sarwoto. Dasar-dasar Asosiasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabet, 2013
- Sugiyono. Metode Penelitian Instruktif Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>, 2014.
- Sugiyono. Metode Penelitian Instruktif Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>, 2016.
- Sugiyono. Metode Penelitian Instruktif 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. Mengembangkan Kegiatan Pembelajaran Berbasis ICT secara Inventif. Jakarta: GP Press, 2012.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. Manajemen SDM di Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung; Alfabet, 2013.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk organisasi: dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada



e – Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Veithzal, Rivai. Manajemen Sumber 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.

M. Zain Ainur Roat *) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djailani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**