



PENGARUH PEMBERIAN INTENSIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN CV. WALLET GROUP BUAY MADANG OGAN KOMERING ULU TIMUR

Oktariansah, Iin Afrina

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: iinadrina@gmail.com

Abstrak

CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur menghadapi masalah dalam pemberian intensif yang belum sepenuhnya terlaksana secara optimal yang berdampak pada rendahnya produktivitas kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur dalam mencapai tujuan adalah masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang disebabkan oleh kurangnya pemberian intensif dari pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan observasi, tanya jawab, kuisioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang ada, digunakan koefisien korelasi dan perhitungan dengan standar konservatif yang termasuk korelasi yang sangat kuat. Ini berarti pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan baik karena memiliki korelasi yang sangat kuat dan kadar prosentase yang diperoleh sebesar 75.17 % sedangkan 24,83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas diperoleh hasil hitung sebesar 4,920 dengan tingkat kepercayaan 95% yang berarti tingkat kesalahannya 5% adalah 1 hitung lebih besar dari t table yaitu, 4,920 1,860 ini berarti H_a diterima dan ditolak dengan demikian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dapat diterima. Kesimpulan yang diambil adalah pemberian intensif dari pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas dan motivasi kinerja karyawan. Saran yang diberikan adalah agar pimpinan aktif dalam lingkungan kerja dan memberikan intensif yang sesuai dengan kualitas kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kata Kunci: Intensif, Kinerja, CV. Wallet Group Buay Madang

Abstract

CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur is facing problems in providing intensive services which have not been fully implemented optimally which has an impact on low productivity of employee performance. Problems faced by CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur in achieving its goals is the low performance of employees in carrying out their duties which is caused by a lack of intensive support from the leadership. This research aims to analyze the effect of intensive provision on employee performance productivity. The data collection techniques used were

observational literature study, question and answer, questionnaires and documentation. Based on the results of observations, it shows that there is a very strong relationship between these two variables. To determine the relationship between existing variables, correlation coefficients are used and calculations with conservative standards include very strong correlations. This means that intensive provision of employee performance productivity is good because it has a very strong correlation and the percentage level obtained was 75.17% while 24.83% was influenced by other factors that were not researched. From the calculation above, the calculated result is 4,920 with a confidence level of 95%, which means the error rate is 5%, which is 1 count greater than the t table, namely, 4,920 1,860, this means that H_a is accepted and rejected, thus the previously formulated hypothesis can be accepted. The conclusion drawn is that intensive provision from leaders has a big influence on increasing employee productivity and performance motivation. The advice given is for leaders to be active in the work environment and provide intensive work that suits the quality of employees' work to achieve maximum results.

Keywords: Intensive, Performance, CV. Buay Madang Wallet Group

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas karyawan. Karyawan yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang umum digunakan adalah pemberian intensif. Dalam setiap perusahaan produktivitas kinerja karyawan sangat di perlukan, karena sebagai seorang pimpinan maka baiknya memberikan pemberian intensif kepada karyawan yang berhasil melakukan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Perusahaan yang berkembang pesat akan terlihat dari pimpinan dan karyawannya. Seorang pimpinan yang pastinya lebih bertanggung jawab harus mementingkan perusahaannya untuk memberikan intensif kepada karyawan tentunya merupakan sesuai dengan hasil kinerja karyawan tersebut sehingga tercipta produktivitas yang semakin meningkatkan perusahaan atau sebuah organisasi. Sebagai warga Negara Indonesia yang baik maka kita wajib saling menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam bermasyarakat karena kita satu nusa satu bangsa satu bahasa walaupun berbeda-beda suku bangsa untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan agar tercapainya tujuan bersama yang diharapkan bangsa dengan meniadakan perbedaan yang ada untuk menyatukan persatuan dan kesatuan bangsa. Tenaga kerja di perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap produktivitas peningkatan pembangunan kinerja dan perkembangan ekonomi. Bila diadakan pelatihan yang terarah dan teratur oleh seorang pimpinan secara berkesinambungan. Dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang didasari oleh pemberian intensif, tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dari setiap karyawan, maka akan membentuk sumber daya manusia berkualitas sehingga otomatis mengurangi dampak krisis ekonomi yang dilalui.

Sebuah perusahaan memiliki visi dan misi yang telah disepakati bersama, setiap awal periode program kerja yang telah disusun untuk menjalankan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut selain visi dan misi diperlukan juga kerjasama tim untuk menyelesaikan Suatu permasalahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu peran penting suatu pimpinan perusahaan memberikan intensif pada setiap karyawan untuk selalu memupuk rasa tanggung jawab dan loyalitas kerja pada setiap karyawannya agar hasil akhir produktivitas kinerjanya selesai pada waktunya.

CV. Wallet Group Buay Madang yang beroperasi di Ogan Komering Ulu Timur merupakan salah satu perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberian intensif. Namun, belum ada penelitian yang mendalam mengenai pengaruh pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang dapat memberikan gambaran jelas mengenai hubungan antara pemberian intensif dan produktivitas karyawan di CV. Wallet Group. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana intensif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam merancang program intensif yang lebih efektif.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Garaika, 2019) Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan karyawan dengan baik dan memberikan intensif yang sesuai dengan jasa yang mereka berikan. Apabila seorang pimpinan tidak memberikan intensif yang sesuai maka akan berdampak buruk bagi perusahaan karena belum tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

(Gusi Putu Lestara Permana & Paramartha, 2021) (Fauzi, 2013) Intensif adalah suatu bentuk penghargaan atau motivasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik (Kreitner & Kinicki, 2013). Intensif dapat berupa bonus, penghargaan atau fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), intensif adalah suatu bentuk penghargaan atau motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik. (Bonczek, Holsapple, & Whinston, 1984; Crane, Andrew, 2013) seperti yang dikutip oleh Maxmanroe pengertian intensif adalah sesuatu yang mendorong atau memiliki kecenderungan untuk merangsang sebuah kegiatan, suatu motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Jika individu dapat memastikan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya pada saat yang sama memberi intensif bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki produktivitas kinerja karyawan yang lebih tinggi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, intensif dapat diartikan sebagai suatu bentuk penghargaan atau motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

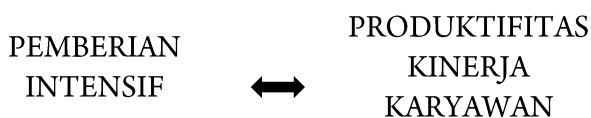
Jenis-jenis intensif yang umum diberikan kepada karyawan antara lain:

1. Bonus yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik.
2. Penghargaan yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik.
3. Fasilitas tambahan yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, seperti fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan, atau fasilitas lainnya.
4. Promosi yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, seperti promosi jabatan atau promosi gaji.
5. Pengakuan yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, seperti pengakuan atas kinerja yang baik atau pengakuan atas kontribusi yang signifikan.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Locke & Latham, 2002). (Dunie, 2017; Fauzi, 2018) menjelaskan tingkat-tingkat kebutuhan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik (*psicology Needs*) Yaitu kebutuhan primer, memenuhi kebutuhan biologis makanan, kenyamanan fisik, istirahat dan lain- lain.
2. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan untuk maju, kebutuhan untuk ikut dalam organisasi.
3. Kebutuhan Rasa Aman (*Security Needs*) Yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berbeda perilaku, pensiunan dan jaminan dihari tua.
4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esseen Needs*) Yaitu kebutuhan akan penghargaan. status, gelar, promosi, jabatan, dan lain-lain.
5. Kebutuhan Mempertinggi Aktifitas Kerja (*Self Actualisation Needs*) Yaitu kebutuhan untuk mewujudkan prestasi.

Dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang mana perlu di berikan terlebih dahulu dan akan diberikan selanjutnya. Jadi faktor-faktor pemuas kebutuhan adalah seperti gaji atau upah, insentif, kesehatan dan keselamatan kerja, serta dapat terpenuhi, maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Untuk lebih jelas hubungan 2 variabel yang dilihat paradigma dibawah ini:



Dari paradigma diatas, dapat dijelaskan ada hubungan timbal balik dari dua variable tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), metode penelitian adalah suatu cara atau proses yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam suatu penelitian.

Berikut adala metode penelitan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sumber Data
Data yang digunakan penelitian ini ada dua yaitu:
 - a.Data Primer
Yaitu data yang diperoleh secara langsung ditempat penelitian atau tempat yang dijadikan objek penelitian.
 - b. Data Sekunder
Yaitu data yang diperoleh dari bahan bacaan, buku-buku, literature, arsip dan catatan lain yang relevan dengan pembahasan.
2. Pengumpulan dan Pengolahan Data
Yaitu pengumpulan data yang bersumber dari hasil penilaian yang dilakukan langsung pada perusahaan melalui:
 - a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Mengumpulkan data dengan mempelajari buku buku yang ada pada perpustakaan dan yang berhubungan dengan masalah ini.
 - b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Yaitu pengumpulan data yang di lakukan dengan cara meninjau secara langsung kelapangan terutama kepada objek yang diteliti dengan tujuan data primer.

Untuk memperoleh data dalam hal ini data yang diperoleh dengan menggunakan:

- 1) Observasi (pengamatan)
Dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- 2) Wawancara (Interview)
Penulis mengadakan wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penulisan.
- 3) Dokumentasi
Dengan melakukan pencatatan dan kegiatan masa lalu yang ada hubungannya dengan penelitian ini
- 4) Kuisioner
Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Alat Analisis

a. Analisis Kualitatif

Yaitu suatu analisis yang merupakan pendekatan teori-teori non matematis. Sifat analisis ini akan memberikan uraian secara terperinci melalui teori matematis yang diberikan untuk menjabarkan hasil dari kuantitatif.

b. Analisis Kuantitatif

Suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur.

2. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan 2 variabel atau lebih yang saling berkaitan

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan:

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*pemberian intensif*)

Y = Variabel terikat (*produktivitas*)

n = banyaknya sampel

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Setelah diketahui "r" (korelasi) maka akan dilihat besar atau kecilnya korelasi yang timbul oleh pemberian intensif dengan produktivitas kinerja karyawan. Untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan standar konservatif yaitu:

3. Kadar Presentase (kp)

Untuk mengetahui kadar presentase dari pengaruh variabel-variabel Yang diteliti dalam penelitian ini maka menggunakan rumus:

$$KP = r \times 100\%$$

4. Uji Hipotesis

Dan untuk menguji hipotesis apakah hipotesis yang sudah diuraikan dapat diterima atau ditolak, disini penulis menggunakan rumus uji hipotesis. yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 2005: 380)

Keterangan :

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

"t" dapat dicari dengan melihat tabel "t" dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n- 2) apabila $t > 1$ (n-2) maka H_a diterima dan H_o ditolak tetapi apabila $t < t$ (n-2) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Sebelum dimasukkan kedalam rumus yang telah ditentukan maka hasil dari penelitian dari angket yang telah disebar akan ditabulasikan kedalam bentuk tabel dengan penilaian setiap jawaban responden sebagai berikut:

- a. Setiap alternatif jawaban A diberi score 3
- b. Setiap alternatif jawaban B diberi score 2
- c. Setiap alternatif jawaban C diberi score

Berdasarkan koefisien korelasi dan perhitungan dengan standar konservatif yang termasuk korelasi yang sangat kuat. Ini berarti pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan baik karena memiliki korelasi yang sangat kuat dan kadar prosentase yang diperoleh sebesar 75.17% sedangkan 24,83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas diperoleh hasil hitung sebesar 4,920 dengan tingkat kepercayaan 95% yang berarti tingkat kesalahannya 5% adalah 1 hitung lebih besar dari t table yaitu, 4,920 1,860 ini berarti H_a diterima dan ditolak dengan demikian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dapat diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur, dapat disimpulkan pemberian intensif yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen CV. Wallet Group disarankan untuk merancang program intensif yang lebih terarah dan mempertimbangkan preferensi serta kebutuhan karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar intensif yang diberikan dapat memberikan dampak yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi hipotesisnya yaitu antara pemberian intensif terhadap produktivitas kinerja karyawan CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur terdapat hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian intensif yang efektif dapat menjadi strategi yang ampuh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di CV. Wallet Group Buay Madang Ogan Komering Ulu Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonczek, R. H., Holsapple, C. W., & Whinston, A. B. (1984). Developments in Decision Support Systems. *Advances in Computers*, 23(C), 141–175. [https://doi.org/10.1016/S0065-2458\(08\)60464-7](https://doi.org/10.1016/S0065-2458(08)60464-7)
- Crane, Andrew, D. M. (2013). Corporate social responsibility : in a global context. In *Abingdon: Routledge* (pp. 3–26).
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Gusi Putu Lestara Permana, H. P. S. R., & Paramartha, I. G. N. D. (2021). Fintech Dari Perspektif Perilaku User Dalam Penggunaan E-Wallet Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) (Studi Kasus Pada Pengguna E-Wallet di Denpasar). *Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 50–70.