



## Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan Di UD. Vita Jaya Meuble

Alfin Amal Chasani <sup>1</sup>, Sintiya Tsalisa Agustina <sup>2</sup>, Lailatul Magfiroh <sup>3</sup>, Mochammad Isa Anshori <sup>4</sup>

Email : [alfinamal1312@gmail.com](mailto:alfinamal1312@gmail.com)<sup>1</sup>, [sintiyatsa17@gmail.com](mailto:sintiyatsa17@gmail.com)<sup>2</sup>, [magfiroh182@gmail.com](mailto:magfiroh182@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi Penulis : [alfinamal1312@gmail.com](mailto:alfinamal1312@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to evaluate the effectiveness of implementing incentive systems for employees at UD. Vita Jaya Meuble. The research method used is descriptive qualitative analysis, involving surveys and interviews with the owners of the business as well as the company's management. Data were collected to assess to what extent the incentive system encourages employees to achieve company goals, improve productivity, and motivate performance. The results of the analysis will provide insights into the effectiveness of the existing incentive system and recommendations for possible improvements. This research is expected to contribute to improving employee performance and satisfaction, as well as operational efficiency at UD. Vita Jaya Meuble.*

**Key words:** job analysis, job analysis methods, recruitment and selection

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan di UD. Vita Jaya Meuble. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif, melibatkan survei dan wawancara dengan pemilik ud serta manajemen perusahaan. Data dikumpulkan untuk menilai sejauh mana sistem insentif mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi kinerja. Hasil analisis akan memberikan wawasan tentang efektivitas sistem insentif yang ada dan rekomendasi untuk perbaikan yang mungkin diperlukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan, serta efisiensi operasional di UD. Vita Jaya Meuble.

**Kata kunci:** analisis pekerjaan, metode analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi

## PENDAHULUAN

Kebanyakan bisnis fokus pada peningkatan kekuatan organisasi dalam bidang kepemimpinan, operasi, pemasaran, pelayanan konsumen, R&D, produksi, dan sumber daya. (Castellaneta, 2016). Untuk menggapai tujuan perusahaan atau organisasi ada salah satu jalan atau cara yang dapat ditempuh yaitu dengan menerapkan Sistem Insentif dalam Perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan insentif pada karyawan atau manajer guna menuunjang kinerja individu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sistem insentif telah menjadi salah satu instrumen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan modern. Dengan mendorong

perilaku yang diinginkan dan meningkatkan motivasi karyawan, sistem insentif dapat berperan kunci dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun, efektivitas penerapan sistem insentif tidak selalu jaminan kesuksesan, dan banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merancang, menerapkan, dan mengelola sistem insentif yang efektif.

Istilah insentif mempunyai sudut pandang yang cukup beragam sehingga mencakup semua faktor yang mungkin dapat memotivasi individu guna mencapai kinerja yang lebih baik. Insentif dapat meningkatkan kinerja karena motivasi positif yang menguras kemampuan seseorang . (Guryan, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang melemah secara positif dengan tingkat motivasi mereka. Insentif juga dapat mendorong seseorang untuk berinovasi. (Breunig, 2014) mengatakakn bahwa insentif dapat mendominasi kegiatan inovasi. Insentif akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih inovatif. Selain itu, (Rumangkit, 2019) menemukan bahwa insentif dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk berbuat lebih banyak dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Postel, 2024) menjelaskan bahwa penerapan sistem insentif sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah Perusahaan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa Perusahaan harus melakukan evaluasi sistem insentif dengan mempertimbangkan standar yang disesuaikan dengan masalah yang dihadapi perusahaan karena penerapan sistem insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Oleh karena itu, penelitian tentang seberapa efektif penerapan sistem insentif karyawan dengan mempertimbangkan bermacam-macam faktor yang mempengaruhi efektivitasnya menjadi penting dan relevan terutama bagi UD. Vita Jaya Meuble. UD. Vita Jaya Meuble merupakan sebuah industry manufaktur yang memproduksi berbagai perabot rumah tangga. Mulai dari meja, kursi, almari, tralis, dll. UD. Vita Jaya Meuble Beralamatkan di Jalan Raya Pening, Wringinanom, Gresik. Tujuan dari artikel ini untuk mengetahui seberapa efektif penerapan sistem insentif pada UD. Vita Jaya Meuble untuk meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan. Artikel ini juga memberikan cara bagi perusahaan dalam merancang dan mengelola sistem insentif yang paling efektif, serta bagaimana organisasi dapat memaksimalkan pemanfaatannya untuk mendukung persaingan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana perusahaan memaksimalkan manfaat sistem insentif untuk mendukung serta kesejahteraan perusahaan, dengan mempertimbangkan

aspek seperti desain sistem, proses implementasi, dan bagaimana hal itu berdampak pada motivasi karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Efektivitas**

Menurut (Handoko, 2008) Efektivitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk memilih tujuan yang paling sesuai atau peralatan yang paling sesuai untuk mencapainya. Sedangkan menurut (Ikbal, 2014) Seberapa baik pekerjaan dilakukan dan sejauh mana orang menghasilkan produk yang memenuhi harapan disebut efektif. Artinya, suatu kegiatan atau aktivitas dianggap efektif jika memenuhi beberapa persyaratan, dan suatu pekerjaan dianggap efektif jika diselesaikan dengan waktu, biaya, dan kualitas yang tepat. Semua tugas penting harus diselesaikan dengan baik, tepat waktu serta sesuai dengan tujuan, dan pelaksana harus berpartisipasi aktif dan berusaha untuk mewujudkannya secara efektif. Contoh efektivitasnya seperti berikut: Seorang karyawan layanan pelanggan diharapkan dapat melayani sepuluh pelanggan setiap hari; namun, dia dapat melayani sebelas pelanggan setiap hari. Dengan demikian, karyawan tersebut dianggap memiliki efektivitas yang baik.

### **Insentif**

Insentif adalah alat yang diberikan pada karyawan tertentu sesuai dengan tingkat pencapaian mereka di tempat kerja, dengan tujuan mendorong karyawan untuk meningkatkan tingkat prestasi mereka di tempat kerja. Insentif juga merupakan sarana motivasi, dapat berupa pendorong atau perangsang yang dimaksudkan diberikan kepada karyawan agar lebih termotivasi untuk berprestasi bagi perusahaan (Kurniawan 2021). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2002) Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberi dalam bentuk mata uang jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Insentif juga merupakan pengakuan organisasi terhadap tingkat kepuasan karyawan serta kontribusi mereka kepada organisasi.

Dengan demikian Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu yang mencapai tingkat pencapaian tertinggi. Setiap hal yang diterima baik secara fisik maupun non-fisik dianggap sebagai kompensasi. Selain itu, pengadaan dapat ditentukan sebagai seluruh uang atau barang yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil yang mereka hasilkan untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini berkaitan dengan ketidak seimbangan moneter yang diberikan pada seseorang sebagai hasil dari hubungan kerja mereka. Jika perusahaan memberikan imbalan

kepada karyawannya, itu pasti akan menghasilkan keuntungan bagi kedua perusahaan dan karyawannya. Beberapa keuntungan yang dapat diterima perusahaan adalah sebagai berikut: membuat karyawan termotivasi untuk berprestasi dan bekerja lebih keras, menjadi daya tarik bagi pencari kerja yang berkualitas, menciptakan citra yang baik tentang perusahaan dibandingkan dengan pesaingnya, memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik, dan memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan program latihan.

### **Sistem Insentif**

Salah satu alasan mengapa pembayaran insentif sangat penting adalah karena tingkat kompensasi yang diberikan kepada eksekutif tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di tempat lain (Kurniawan, 2021). Salah satu cara untuk membuat semua karyawan berpartisipasi dalam kesuksesan perusahaan adalah dengan menggunakan program insentif. Selain itu, semakin banyak orang yang menyadari bahwa program pembayaran konvensional seringkali tidak memiliki hubungan yang baik antara pembayaran dan kinerja. Pembayaran harus dikaitkan dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Terdapat 2 bentuk insentif (Sastradipoera, 2009), yaitu :

#### 1. Insentif *Financial*

Jika seorang karyawan menerima insentif finansial sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka, ini disebut insentif finansial. Insentif finansial biasanya berupa uang dalam bentuk bonus, pembagian laba, komisi dan tunjangan yang dipercepat, serta jaminan sosial seperti tunjangan kesehatan, rumah dinas dan tunjangan lainnya.

#### 2. Insentif *non Financial*

Karyawan dapat menerima insentif non-finansial seperti diberikan dalam bentuk piagam, pujian secara lisan atau tertulis, ucapan terima kasih secara resmi atau tidak resmi, promosi jabatan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik selama jangka waktu tertentu dan dianggap telah mampu, tanda jasa atau mendali kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang cukup lama dan sangat loyal.

Adapun beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan (Postel, 2024), antara lain:

Motivasi bisa mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif. Insentif dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga seseorang semakin termotivasi, kinerjanya semakin baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aulia,

2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, di mana setiap pencapaian motivasi sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37%. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) juga menjelaskan bahwa Ketika pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan untuk mencapai prestasi dan mengembangkan kreativitas mereka, mereka menciptakan motivasi kerja, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka. Banyak peneliti sebelumnya seperti (Ansori, 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019) telah melihat bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Bank Jatim Bangkalan telah membuat lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. (Uno, 2016) mengatakan bahwa Motivasi dalam diri seseorang adalah kekuatan utama yang mempengaruhi tindakannya. Motivasi ini mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan harapan mereka.

Kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi seberapa baik sistem yang diberikan berfungsi. Karena mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, karyawan cenderung lebih produktif dan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang mereka hargai karena memenuhi nilai-nilai penting perusahaan (Afandi, 2018 : 74). Karyawan yang merasa dihargai secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Keadilan juga mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif. Ada hubungan antara input, atau pengorbanan, dan hasil, atau *output*, yang dicapai dalam sistem insentif. Perusahaan yang berlaku adil dalam pemberian insentif secara tidak langsung akan memberikan kepuasan pada karyawan. Hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya.

Spesifik serta dapat dicapai merupakan syarat pemberian insentif yang baik. Insentif baiknya bersifat sederhana, spesifik, dan dapat dicapai. Peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas, dan dapat dimengerti oleh karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat dengan mudah memahami peraturan Insentif yang memang ditujukan bagi karyawan.

Efektivitas pelaksanaan insentif dipengaruhi oleh jenis insentif yang diberikan. Insentif yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan

kinerja karyawan. Dengan begitu karyawan akan berusaha mendapatkan Insentif tersebut dengan meningkatkan kemampuan dibidangnya. Secara tidak langsung akan berpengaruh pada perkembangan Perusahaan seiring dengan berkembangnya kinerja karyawan.

Kemudian faktor terakhir yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif adalah Tunjangan Kesehatan. Di luar gaji pokok, tunjangan kesehatan termasuk dalam penghasilan karyawan. Dalam memberikan insentif, besarnya jaminan pemeliharaan kesehatan harus diperhatikan. Secara keseluruhan, dalam membangun sistem insentif yang efektif, elemen-elemen ini harus diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

### **Tujuan Penerapan Insentif**

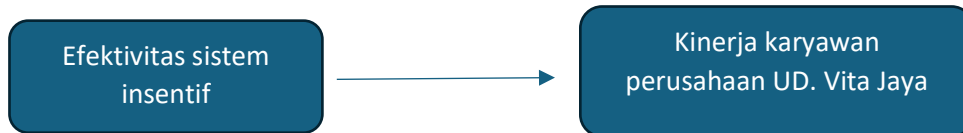
Sementara tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok, fungsi utamanya adalah untuk memberikan dorongan dan tanggung jawab pada karyawan. Menurut (Nafrizal, 2012) Insentif harus diberikan dengan cepat untuk memberikan dorongan karyawan agar berbuat lebih banyak untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan diberikannya insentif ini untuk meningkatkan kerja karyawan dan mendorong mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Gorda, 2004) Insentif atau upah perangsang dimaksudkan untuk mendorong semangat kerja karyawan dan memebrikan kepuasan, mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan produktivitas. Dalam melaksanakannya , seorang pemimpin akan selalu membutuhkan bawahan untuk menjalankan perintah.

### **Perusahaan**

Menurut (Erna, 2020) Perusahaan adalah berbagai jenis bisnis ekonomi, seperti perdagangan, industri, perjasaan, dan keuangan. Usaha adalah tindakan, perbuatan, atau kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan oleh setiap pengusaha dengan tujuan memperoleh keuntungan. Di sisi lain, tiap individu, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis usaha disebut sebagai "pengusaha" atau "pelaku usaha". Sedangkan menurut (Suwardi, 2015) perusahaan adalah badan usaha yang melakukan operasi di bidang keuangan, industri, dan perdagangan, yang dilakukan secara konsisten dan teratur, secara

terbuka dan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Sedangkan menurut (Hery, 2016) Perusahaan adalah bisnis yang beroperasi dengan tujuan menghasilkan uang melalui penjualan barang atau jasa kepada pelanggannya. (Abdulkadir, 2010) Perusahaan menurut Mollengraf, adalah totalitas tindakan, tindakan keluar untuk memperoleh uang, memperdagangkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1.1 kerangka konseptual

## METODE PENELITIAN

Jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) pendekatan kualitatif adalah Metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami atau *naturalistic*, disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih sering digunakan untuk bidang antropologi budaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode wawancara secara langsung dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble yaitu Bapak Ismail.

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Penerapan Sistem Insentif Pada UD. Vita Jaya Meuble

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble yakni Bapak Ismail, didapatkan informasi bahwasannya UD Vita Jaya Meuble telah menerapkan sistem insentif. Insentif yang diberikan berupa pemberian insentif jangka pendek seperti pemberian bonus, komisi, kenaikan gaji, pemberian makan sehari 3 kali untuk semua karyawan, dan tempat tinggal. Karyawan yang mampu bekerja melampaui jumlah produksi dengan waktu yang telah ditentukan akan mendapatkan insentif bonus produksi. Karyawan akan mendapatkan insentif komisi ketika jumlah unit yang terjual melebihi target yang telah ditentukan. UD. Vita Jaya Meuble juga memberikan insentif jangka Panjang berupa tunjangan Kesehatan. Tunjangan ini diberikan ketika terdapat karyawan yang sakit saat bekerja dan sebagainya. Namun tunjangan ini belum tertulis dan belum terdapat bukti fisik seperti BPJS ataupun lainnya.

UD. Vita Jaya Meuble memahami insentif sebagai penghargaan atas kontribusi atau kinerja karyawan. Insentif ini dianggap sebagai target yang diharapkan oleh setiap pekerja karena berkaitan langsung dengan penghasilan tambahan selain gaji pokok. Insentif ini mencakup upah ekstra yang diberikan berdasarkan hasil kerja atau pencapaian tertentu, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui sistem insentif ini, perusahaan berharap dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan memberikan apresiasi finansial yang adil dan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan. Pembayaran insentif diberikan sesuai dengan evaluasi kinerja karyawan secara individual yang berdasar pada pekerjaan tambahan yang dilakukan karyawan, cepatnya proses pengerjaan produk, dan berapa yang dihasilkan dalam satu waktu yang ditentukan. Perusahaan juga memberikan insentif lebih kepada karyawan yang memiliki prestasi, seperti memiliki kemampuan membangun kerjasama dengan berbagai lembaga yang memiliki pengaruh untuk penjualan produk UD. Vita Jaya Meuble. Perusahaan ini biasanya bekerjasama dengan lembaga pendidikan, seperti sekolah SD, SMP, SMA, pondok pesantren, dan sebagainya.

2. Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan di UD. Vita Jaya Meuble

Faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan antara lain:

1. Pemberian insentif dapat memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble diketahui bahwa insentif yang diberikan oleh pemilik kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bapak Ismail berpendapat bahwa Ketika seorang karyawan menerima insentif di situlah seorang karyawan merasa bahagia dan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dengan tujuan akan mendapatkan insentif lagi di minggu berikutnya.
2. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja karyawan turut mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble pemilik merasa bahwa sistem insentif yang diberikan sudah efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya kepuasan kerja karyawan di mana setelah diamati karyawan memang selalu bahagia dan semangat dalam bekerja.



3. Keadilan: Di dalam suatu perusahaan, penting untuk memiliki sistem insentif yang adil, yang memperhatikan keseimbangan antara kontribusi (input) yang diberikan dengan hasil (output) yang dicapai. Keadilan ini akan menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble didapatkan informasi bahwasannya UD. Vita Jaya Meuble sangat menjunjung tinggi keadilan dalam pemberian insentif pada karyawan. Pemilik sangat memperhatikan input dan output setiap karyawan. Maka dari itu karyawan selalu berbondong-bondong untuk mendapatkan insentif mulai dari rajin dan cepat dalam mengerjakan sebuah produk, mencari lembaga untuk menambah penjualan, dan lain sebagainya.
4. Spesifik dan dapat dicapai: salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian insentif yang baik adalah sederhana, spesifik, dan dapat dicapai oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble pemilik menyampaikan bahwa sistem insentif yang diberikan sudah sangat jelas, spesifik, dan sederhana. Pemilik berkata “tanpa dijelaskanpun karyawan di sini sudah paham dan langsung *eksekusi*”. Berdasarkan hasil wawancara memang sistem insentif yang diberikan sangat sederhana, dan apabila karyawan sudah terbiasa dalam hal tersebut maka sistem yang diberikan sangat mudah untuk dicapai.
5. Jenis insentif: Jenis insentif yang diberikan sebuah perusahaan juga sangat mempengaruhi efektifitas penerapannya. Insentif yang diterapkan oleh UD. Vita Jaya Meuble ialah berupa pemberian insentif dengan jenis jangka pendek yaitu insentif pemberian bonus, komisi, kenaikan gaji, pemberian makan sehari 3 kali untuk semua karyawan, dan tempat tinggal. Perusahaan ini juga memberikan tunjangan Kesehatan pada karyawan, memang sudah terealisasikan, namun tidak ada bukti fisiknya. Perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan tambahan dan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan tepat dengan pemberian bonus berupa uang. Tak jarang juga Perusahaan ini memberikan insentif berupa liburan dan ziarah wali untuk karyawan dan keluarga ketika mendapatkan hasil penjualan yang melebihi target.
6. Tunjangan Kesehatan: tunjangan Kesehatan mengacu pada bagian dari penghasilan karyawan di luar dari gaji pokoknya. Bersama jaminan pemeliharaan kesehatan harus diperhatikan dalam pemberian insentif. Pada UD. Vita Jaya Meuble Perusahaan menerapkan tunjangan kesehatan, namun tidak berbentuk fisik

ataupun tertulis. Tunjangan tersebut diberikan Ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja, sakit, ataupun meninggal dunia.

Berdasarkan bahasan yang dipaparkan mengenai keefektifan Penerapan Sistem Insentif bagi Karyawan di UD. Vita Jaya Meuble yang dilihat factor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penerapan sistem insentif bagi karyawan ditemukan permasalahan yaitu Adanya tunjangan Kesehatan yang kurang jelas. Meskipun tunjangan tersebut memang sudah terealisasikan namun tunjangan tersebut tidak memiliki bukti fisik seperti BPJS dan lain sebagainya.

## **KESIMPULAN**

Dalam perusahaan UD. Vita Jaya Meuble, sistem insentif telah diterapkan dengan beragam bentuk, termasuk bonus, komisi, kenaikan gaji, fasilitas makan dan tempat tinggal, serta tunjangan kesehatan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem ini efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti motivasi, keadilan, spesifikasi yang jelas, dan jenis insentif yang diberikan mempengaruhi efektivitasnya. Meski begitu, masih diperlukan upaya untuk menyempurnakan sistem ini, seperti membuat tunjangan kesehatan menjadi formal dan lebih memantau efektivitasnya. Dengan demikian, sistem insentif yang baik dapat terus meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di perusahaan tersebut.

## **SARAN**

Membuat kebijakan resmi tentang tunjangan kesehatan untuk karyawan. Ini penting supaya karyawan tahu hak mereka secara jelas dan tertulis, melakukan evaluasi rutin terhadap sistem insentif, dengan begitu perusahaan bisa tahu apa yang perlu diperbaiki dan sesuaikan sistem dengan perubahan di perusahaan, meskipun sudah adil tetap perlu dilakukan evaluasi secara berkala agar sistem insentifnya tetap konsisten untuk semua karyawan, selain insentif materiil, berikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini bisa membuat mereka lebih produktif dan berkontribusi lebih banyak pada perusahaan.

## **DETAIL HIBAH PENDANAAN**

<b>KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Membeli buku terkait penyusunan penelitian	Rp. 70.000
Biaya transportasi observasi 2 sepeda motor	Rp. 80.000

Biaya bingkisan untuk narasumber	Rp. 120.000
Perkiraan biaya publikasi	Rp. 400.000
<b>Total</b>	<b>Rp. 670.000</b>

### KONTRIBUSI KEPENULISAN KREDIT

NAMA	TANGGAL	KETERANGAN
Lailatul Magfiroh (220211100155) Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170) Alfin Amal Chasani (220211100183)	25 Februari 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menentukan judul</li> <li>• Menentukan Objek penelitian</li> <li>• Menyusun topik pembahasan</li> <li>• Menentukan jenis metode penelitian</li> <li>• Menyusun kerangka penulisan</li> <li>• Menyusun pertanyaan untuk proses wawancara</li> </ul>
Lailatul Magfiroh (220211100155) Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170) Alfin Amal Chasani (220211100183)	02 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan Observasi ke UD. Vita Jaya Meuble</li> <li>• Melakukan wawancara dengan pemilik UD. Vita Jaya Meuble</li> <li>• Mengumpulkan informasi dan melakukan pemetaan data yang diperoleh</li> </ul>
Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170)	05 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun Pendahuluan</li> </ul>
Alfin Amal Chasani (220211100183)	05 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun Kajian Teori</li> </ul>
Lailatul Magfiroh (220211100155) Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170)	05 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun Metode Penelitian</li> </ul>

Alfin Amal Chasani (220211100183)		
Lailatul Magfiroh (220211100155)	05 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun Hasil dan Pembahasan</li> </ul>
Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170)	06 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun kesimpulan hasil penelitian</li> <li>Menyusun saran yang relevan</li> </ul>
Lailatul Magfiroh (220211100155) Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170) Alfin Amal Chasani (220211100183)	17 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun Hibah dan pendanaan</li> <li>Menyusun Kontribusi Kepenulisan</li> </ul>
Lailatul Magfiroh (220211100155) Sintiya Tsalisa Agustina (220211100170) Alfin Amal Chasani (220211100183)	17 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun Referensi</li> <li>Editing dan Finishing</li> </ul>

## REFERENSI

Abdulkadir, M. (2010). Hukum Perusahaan Indonesia. PT Citra Aditya Bakti.

AFANDI, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Alia, M., & Anshori, I. (2024). The Role of the Work Environment on Career Development and Performance Motivation of Bank Jatim Bangkalan Employees. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 3(2), 331-342.

Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang. (2018). PENGARUH KOMPETENSITERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI DI PT TELEKOMUNIKASIINDONESIA TBK WITEL BANDUNG. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 1.

- Ansori, H. A. (2015). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Ilmiah*
- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3).
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131-154.
- Breuning, K. J., Aas, T. H. and Hydle, K. M. (2014) 'Incentives and performance measures for open innovation practices', *Measuring Business Excellence*, 18(1), pp. 45–54. doi:10.1108/MBE-10-2013-0049
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
- Castellaneta, F. (2016) 'Building firm capability: managerial incentives for top performance', *Journal of Business Strategy*, 37(4), pp. 41–46. doi: 10.1108/JBS-03-2015-003.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erna, A. (2020). *Hukum Korporasi*. Universitas Tama Jagakarsa.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, 1.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Dua)*. ASTABRAT.
- Guryan, J., Kim, J. S. and Park, K. H. (2016) 'Motivation and incentives in education: Evidence from a summer reading experiment', *Economics of Education Review*. Elsevier Ltd, 55, pp. 1–20. doi: 10.1016/j.econedurev.2016.08.002.
- Handoko, & T., H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (Ke Dua)*. BPFE.
- Handoko, R. S. (2006). Analisis Pengaruh Kredibilitas Endorser dan Kreatifitas Iklan Terhadap Efektivitas Iklan yang Mempengaruhi Sikap Terhadap Merek (Studi Kasus Iklan Televisi Pada Konsumen Sepeda Motor Honda Di Kota Semarang). Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Hery. (2016). *Mengenal dan Memahami dasar dasar laporan keuangan*. PT Grasindo.
- Ikbal, M. (2014). Efektivitas – Journal. Wordpress.Com. <https://jurnalmochi.wordpress.com/2019/07/29/efektivitas/>
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/view/4858>

- Mangkunegara, & Anwar, P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378-387.
- Nafrizal, A., R. L., & Rahman Lubis. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja personil polri pada satuan kerja biro oprasi mapolda Aceh. *Manajemen,Pacasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Pangabeian & Mutiara S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
- Postel, Maria, Y., dkk. (2024). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan Pt X. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*. Vol. 3, No. 1.
- Rajagukguk, P. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMENORGANISASI TERHADAP KINERJA*
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumangkit, S. (2019). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen OrganisasionalMelalui Pengukuran JDI dan WEIMS. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 72-79
- Sastradipoera, Komaruddin, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Edisi Pertama, Penerbit Kappa-Sigma, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suardi. (2015). *Hukum dagang suatu pengantar*. Deepublish.
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yakin, A., Aprilia, A., Camelia, C., & Anshori, M. I. (2023). Transformasi Perilaku Mendorong Produktivitas Organisasi. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(3), 55-69.