

PENGARUH INSENTIF DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PT INDO GLOBAL SUMATERA MEDAN

Fransiskus¹, Imanuel Tarigan² dan Syawaluddin³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: tsfransmtm97@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: imanueltarigan1977@gmail.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *This research was conducted at PT Indo Global Sumatera Medan. The purpose of this study was to investigate and analyze the Effect of Incentives and Intellectual Intelligence on the Work Efficiency of Employees at PT Indo Global Sumatera Medan. The population numbered 35 employees while the sample in this study were: 35 employees. The sampling technique used is saturation sampling. Data collection techniques are the distribution of questionnaires, interviews and documentation studies and literature studies. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The conclusion of the study is that simultaneous incentives and intellectual intelligence have a positive and significant effect on the work efficiency of the employees of PT Indo Global Sumatera Medan. Partially the incentives have a positive and significant effect on the Employee Efficiency of PT Indo Global Sumatera Medan. Partially Intellectual Intelligence has a positive and significant effect on the Work Efficiency of Employees at PT Indo Global Sumatera Medan. Adjusted R Square is: equal to 0.473 means that the Incentives and Intellectual Intelligence can explain the Work Efficiency of Employees of PT Indo Global Sumatera Medan by 47.3% and the remaining 52.7% (100-47.3) is influenced by other variables outside of this study such as : salary, promotion and so on.*

Keywords: *Incentives, Intellectual Intelligence, Employee Work Efficiency.*

I. PENDAHULUAN

Pada perusahaan PT Indo Global Sumatera Medan ini terjadi penurunan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, pengarahan pekerjaan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan, penurunan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan semangat kerja karyawan menurun. Penurunan efisiensi kerja karyawan di dalam perusahaan ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan kurang mendukungnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan.

Pada mulanya segala bentuk usaha yang

dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya.

Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat

lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata.

Permasalahan insentif dalam perusahaan PT Indo Global Sumatera Medan adalah besarnya insentif juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kepuasan kerja pada perusahaan ini. Permasalahan insentif PT Indo Global Sumatera Medan adalah penurunan ketelitian karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda besarnya walaupun jabatannya sama di dalam perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau marketing, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja serta waktu penerimaan insentif yang tidak teratur setiap bulannya seringkali keterlambatan 2 sampai 8 hari kerja.

Permasalahan insentif juga disebabkan kurang jelas besaran insentif yang diberikan dikarenakan tidak adanya penjelasan kecuali pada divisi marketing yang mempunyai kejelasan insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan efisiensi kerja karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan PT Indo Global Sumatera Medan mengalami menurun yang terlihat dari banyaknya karyawan mengeluh kepada pimpinan divisi sehingga berdampak pada inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat mengalami penurunan dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengalami penurunan.

Inteligensi atau kecerdasan intelektual adalah salah satu kemampuan mental, pikiran, atau intelektual dan merupakan bagian dari proses-proses kognitif pada tingkatan yang lebih tinggi. Dalam proses pendidikan inteligensi diyakini sebagai unsur penting yang sangat menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Namun inteligensi merupakan salah satu aspek perbedaan individual yang perlu dicermati. Setiap peserta didik memiliki inteligensi yang berlainan. Ada anak yang mempunyai inteligensi

tinggi, sedang, dan rendah. Kecerdasan intelektual (IQ) sangat berhubungan dengan kemampuan menghafal seseorang.

Kecerdasan intelektual (IQ) menunjuk kepada suatu kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang baru secara cepat dan efektif, kemampuan untuk menggunakan konsep yang abstrak secara efektif, dan kemampuan untuk memahami hubungan dan mempelajarinya dengan cepat. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan PT Indo Global Sumatera Medan masih belum dapat mendukung tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini diakibatkan banyaknya karyawan PT Indo Global Sumatera Medan masih kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta pengalaman yang cocok dengan divisi kerjanya saat ini sehingga karyawan sulit untuk bekerja dengan cepat dan tepat.

Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan belum mendukung tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Banyak keluhan dari karyawan dikarenakan banyak senior yang menghabiskan waktu lebih banyak untuk memeriksa dan mengajari karyawan junior diakibatkan kecerdasan intelektual yang masih kurang dalam pelaksanaan tugasnya. Sedangkan perusahaan kurang memperhatikan permasalahan ini sehingga banyak karyawan mempunyai efisiensi kerja yang rendah terbukti dari banyaknya pekerjaan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan kepada setiap divisi kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan, serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Menurut Yani (2014: 145), "Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan."

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 767), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Menurut Kadarisman (2014:182), “Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Menurut Priansa (2016: 335), “Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai.”

Dengan demikian insentif merupakan suatu pembayaran atas penghargaan yang diterima karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya dan bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Manfaat dan Tujuan Insentif

Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

Menurut Badriyah (2015: 167), “Dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah mendorong pegawai agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.”

Menurut Kadarisma (2014:201), “Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya.”

Menurut Wibowo (2014:301), ukuran yang dapat dipergunakan untuk memberikan insentif dapat beragam :

1. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* atau komisi penjualan.
2. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk mencapai standar atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
3. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
4. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*
5. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
6. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill based pay*.

Kecerdasan Intelektual

Inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Menurut Darodjat (2015:298), “Kemampuan intelektual adalah kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan mental yang kegiatan.”

Menurut Sutrisno (2016:272-273), “Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk itu berkaitan dengan kecerdasan intelektual, dikenal pula sebagai kapasitas mental, yaitu kemampuan seseorang untuk menyerap berbagai informasi.”

Menurut Badeni (2014:14), “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas mental.” Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kecerdasan atau intelligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Menurut Darodjat (2015:298-299), kemampuan intelektual dapat lebih dibagi menjadi keterampilan berikut :

1. *Nomor aptitude*
2. Pemahaman verbal
3. *Perceptual speed*
4. Penalaran *deduktif*
5. Visualisasi Spasial
6. *Memory*

Efisiensi Kerja

Efisiensi berkenaan hubungan antara produk yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Penilaian diarahkan pada kecocokan, kelayakan, kataatan atas peraturan yang berlaku. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dinyatakan efisien jika pencapaian hasil kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Irwandy (2019:36), "Efisiensi adalah istilah yang banyak digunakan di bidang ekonomi, umumnya mengacu pada pengguna terbaik sumber daya dalam produksi."

Menurut Utaminingsih (2014:73), "Efisiensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar yakni menyangkut konsep "input-output"."

Berdasarkan pengertian di atas bahwa efisiensi kerja adalah "suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dengan menekan biaya serendah mungkin untuk meningkatkan keuntungan."

Menurut Irwandy (2019:43), dalam sudut pandang perusahaan dikenal tiga macam efisiensi, yaitu :

1. *Technical efficiency* (efisiensi teknik)
2. *Allocative efficiency* (efisiensi alokatif)
3. *Economic efficiency*

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah : di PT Indo Global Sumatera Medan yang beralamat di Jalan Williem Iskandar Komp MMTC, Blok E No 38 Medan dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan April 2020.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan adalah sebanyak 35 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Sumber data ada dua jenis yaitu:

1. Sumber primer
Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber sekunder
Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria uji validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka valid
 2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid
- Kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60."

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :

1. Jika sig > 0,05 maka berdistribusi normal
2. Jika sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal

Sedangkan untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.;;Uji Multikolinieritas

2. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.”

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Efisiensi Kerja Karyawan
- X₁ : Insentif
- X₂ : Kecerdasan Intelektual
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel

bebas

e : *Term of error*

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.
2. Uji Serempak (Uji F)
Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :
 - Jika Fhitung < Ftabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
 - Jika Fhitung > Ftabel maka H₀ ditolak dan H₃ diterima
3. Uji Parsial (Uji t)
Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas
Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :
 - Jika thitung < ttabel maka H₀ diterima dan H_{1,2} ditolak
 - Jika thitung > ttabel maka H₀ ditolak dan H_{1,2} diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	9,183	2,258		4,066	,000		
Insentif	,236	,113	,278	2,093	,044	,880	1,136
Kecerdasan.intelektual	,389	,092	,564	4,249	,000	,880	1,136

a. dependent Variable: efisiensi.kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$Y = 9,183 + 0,236 \text{ Insentif} + 0,389$$

Kecerdasan Intelektual

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 9,183
Apabila Insentif dan Kecerdasan Intelektual tidak mengalami peningkatan, maka Efisiensi Kerja Karyawan sebesar 9,183 satuan.
2. Koefisien regresi untuk Insentif sebesar 0,236
Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Insentif, maka Efisiensi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,236 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk Kecerdasan Intelektual sebesar 0,389
Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Kecerdasan Intelektual maka Efisiensi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,389 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial Correlation	Partial Correlation Squared	Collinearity Statistics	F
	B	Std. Error							
(Constant)	9,183	2,258		4,066	,000				
Insentif	,236	,113	,278	2,093	,044	,880	1,136		
Kecerdasan Intelektual	,389	,092	,564	4,249	,000	,880	1,136		

a. dependent Variable: efisiensi.kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Menunjukkan nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df=n-k = 35-3=32$ adalah: sebesar 2.037. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2.093) > t_{tabel} (2.037) dan nilai signifikan sebesar 0.044 < 0.05, maka H_1 diterima yaitu : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (4.249) > t_{tabel} (2.037) dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05, maka H_2 diterima yaitu : Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 3.
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	350,143	2	175,072	16,239	,000 ^b
Residual	344,999	32	10,781		
Total	695,143	34			

a. dependent Variable: efisiensi.kerja
b. Predictors: (Constant), kecerdasan.intelektual, pengaruh.insentif
Sumber: Hasil Penelitian, 2020(data diolah)

Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 35-3= 32$ adalah 3,29. Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (16,239) > F_{tabel} (3,29) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 yaitu : Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4. di bawah ini :

Model Summary ^b					
	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Cohen-Watson
	,710 ^a	,504	,473	3,283	2,098

Predictors: (Constant), kecerdasan.intelektual, pengaruh.insentif
b. Dependent Variable: efisiensi.kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Adjusted R Square adalah : sebesar 0.473 berarti Insentif dan Kecerdasan Intelektual dapat menjelaskan Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan sebesar 47,3% dan sisanya 52,7% (100-47,3) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : gaji, promosi jabatan dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 767), "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. "

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haedar (2016) bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan.

Menurut Priansa (2016: 336), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. Menurut Yani (2014: 176), sistem insentif menunjukkan hubungan paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2.093) > t_{tabel} (2.037) dan nilai signifikan sebesar $0.044 < 0.05$, maka H_1 diterima yaitu : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan. Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata.

Permasalahan insentif dalam perusahaan PT Indo Global Sumatera Medan adalah besarnya insentif juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kepuasan kerja pada perusahaan ini. Permasalahan insentif PT Indo Global Sumatera Medan adalah penurunan ketelitian karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda besarnya walaupun jabatannya sama di dalam perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau marketing, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja serta waktu penerimaan insentif yang tidak teratur setiap bulannya seringkali keterlambatan 2 sampai 8 hari kerja. Permasalahan insentif juga disebabkan kurang jelas besaran insentif yang diberikan dikarenakan tidak adanya penjelasan kecuali pada divisi marketing yang mempunyai kejelasan insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan efisiensi kerja karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan PT Indo Global Sumatera Medan mengalami menurun yang terlihat dari banyaknya karyawan mengeluh kepada pimpinan divisi sehingga berdampak pada inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat mengalami penurunan dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengalami penurunan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan

Menurut Sutrisno (2016:272-273), "Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menajalankan kegiatan mental. Untuk itu berkaitan dengan kecerdasan intelektual, dikenal pula sebagai kapasitas mental, yaitu kemampuan seseorang untuk menyerap berbagai informasi."

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016) bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Efisiensi Kerja Karyawan.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (4.249) > t_{tabel} (2.037) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_2 diterima yaitu : Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan

Menurut Sutrisno (2016:207), “Komponen keterampilan kerja yang motif, karakteristik pribadi dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja.” Menurut Mangkunegara (2017:67), Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan PT Indo Global Sumatera Medan masih belum dapat mendukung tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini diakibatkan banyaknya karyawan PT Indo Global Sumatera Medan masih kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta pengalaman yang cocok dengan divisi kerjanya saat ini sehingga karyawan sulit untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan belum mendukung tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Banyak keluhan dari karyawan dikarenakan banyak senior yang menghabiskan waktu lebih banyak untuk memeriksa dan mengajari karyawan junior diakibatkan kecerdasan intelektual yang masih kurang dalam pelaksanaan tugasnya. Sedangkan perusahaan kurang

memperhatikan permasalahan ini sehingga banyak karyawan mempunyai efisiensi kerja yang rendah terbukti dari banyaknya pekerjaan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan kepada setiap divisi kerja.

Pengaruh Insentif dan Kecerdasan Intelektual terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan

Menurut Rahman (2017:44), efisien kerja merupakan salah satu tujuan kerja sama untuk melakukan kegiatan dalam suatu organisasi dengan harapan dapat memperoleh hasil yang dikehendaki, dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. Usaha yang seminimal mungkin dikaitkan dengan hubungannya dengan pemakaian tenaga jasmani, pikiran, waktu, ruang, benda dan uang. Dengan kata lain, efisiensi kerja merupakan pelaksanaan cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya dan merupakan cara yang termudah mengerjakannya, termurah biayanya, tersingkat waktunya, teringan bebannya dan terpendek jaraknya.

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (16,239) > F_{tabel} (3,29) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 yaitu : Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan.

Efisiensi pada prinsipnya adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Pada perusahaan PT Indo Global Sumatera Medan ini terjadi penurunan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

di dalam perusahaan. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, pengarahan pekerjaan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan, penurunan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan semangat kerja karyawan menurun. Penurunan efisiensi kerja karyawan di dalam perusahaan ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan kurang mendukungnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan.
2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan.
3. Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Indo Global Sumatera Medan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni:

1. Meningkatkan insentif karyawan agar dapat lebih efisiensi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga menyeimbangkan besaran insentif yang diberikan dengan jumlah target yang harus dicapai oleh para karyawan. Hal ini dapat menjadi dorongan kepada karyawan karena adanya keadilan dalam besar insentif dan target karyawan.
2. Meningkatkan kecerdasan intelektual dengan cara memberikan pelatihan kerja dalam rangka mengembangkan kecerdasan karyawan. Kecerdasan intelektual juga dapat dikembangkan dengan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman bahkan pendidikan yang ada pada

karyawan sehingga dapat mendukung karyawan dalam mengembangkan kecerdasan intelektual.

3. Meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam rangka memperbaiki sistem pemberian insentif yang lebih tepat waktu setiap bulannya seperti tanggal 15. Hal ini agar pengaturan insentif lebih berjalan teratur dan jelas serta transparan kepada karyawan dan perbaikan kecerdasan intelektual karyawan dengan cara memberikan arahan kepada karyawan yang sulit dalam bekerja dan lambat, berarti bahwa perlu adanya campur tangan dari senior untuk melakukan bimbingan kepada junior dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Irwandy, 2019. *Metode Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemuda*. Jakarta Barat: Halaman Moeka Publishing
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan*

- Penerapan dengan R.* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Latif, Abdul dan Latief. 2018 Pendidikan Berbasis Nilai Kemanusiaan, Bandung: Refika. Aditama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2019. *Sosiologi Perubahan Sosial: Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Maryunani, Ani. 2018. *Managemen.* Jakarta : CV. Trans Info. Media.
- Moehariono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Priansa. Donni ,Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Rahman. 2017. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.* Jatinangor. Alqaprint.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Sagala 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Shalahuddin, M. 2018. *Rekayasa Terstruktur Dan Berorientasi Objek.* Informatika. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metodologi*
- Penelitian – Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi.* Bandung :Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Yani. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacana. Media.

JURNAL

- Haedar. 2016. Pengaruh Pemberian Insentif dan Kecerdasan terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal.*
- Hardiat. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta (Studi pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta). *Jurnal.*
- Syafrina. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal*