



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PABRIK ROTI LALA
DI DESA BAJO INDAH KECAMATAN SOROPIA
KABUPATEN KONAWA**

Muhammad Yusuf¹, Adam Asyhari²

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pabrik roti lala. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang diamati melalui indikator bonus komisi, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diamati dengan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji t dimana $t_{hitung} = 19,573 > t_{tabel} = 2,045$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pabrik roti lala di desa bajo indah kecamatan soropia kabupaten konawe.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Umumnya bagi setiap pemimpin dari setiap perusahaan akan selalu berusaha dan mengharapkan agar bawahannya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perusahaan berusaha, memberikan sorotan lebih banyak terhadap SDM yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut.

Memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada dalam perusahaan, mulai dari staf perusahaan sampai karyawan tetap maupun karyawan honorer. SDM menitik beratkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang saling berintraksi satusama lain dalam pencapaian suatu tujuan. Di mana faktor manusia sering kali menimbulkan masalah-masalah rumit dalam suatu perusahaan yang disebabkan karena adanya perbedaan-perbedaan seperti sifat keahlian, pengalaman, latar belakang dan reaksi yang ditimbulkan antar masing-masing karyawan, oleh karena itu pada dasarnya kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan-karyawan yang berkerja dalam perusahaan tersebut.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu para karyawan akan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang adil dan memuaskan. Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain motivasi. Motivasi ada bermacam-macam, diantaranya motivasi dari dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja, dan motivasi dari atasan. Konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi.



Menurut Sarwoto (2000;144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini di maksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Dengan demikian maka perusahaan akan tetap terus berjalan dan memenuhi semua kebutuhan para konsumen.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, professional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

II. KAJIAN TEORITIS

Insentif

Gaji atau upah merupakan pembayaran tetap yang diterima seorang pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Sehingga untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

Menurut Panggabean (2000 : 88) insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas . dengan kata lain insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Martoyo (2000 : 135-136) mengungkapkan bahwa insentif adalah upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Oleh karena itu sangat penting untuk tetap memperhatikan insentif guna menjaga karawan tetap berprestasi dan tetap loyal pada organisasi.

Diperkuat oleh pernyataan Sarwoto (2000 : 144) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Sarwoto (2000:144), mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut :

1. Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

- a. Waktu
- b. Hasil pekerjaan
- c. Gabungan waktu

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya :

1. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a. Bonus yakni uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya dan diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.
- b. Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik, lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- c. Profit sharing, dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.
- d. Kompensasi yang ditanggihkan, ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- a. Pemberian rumah dinas.
- b. Pengobatan secara cuma-cuma.
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan gaji.
- e. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
- f. Pemberian piagam pembayaran.

2. Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (titel) secara resmi.
- b. Pemberian balas jasa.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian promosi.



- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009 : 67). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program / kebijaksanaan dalam mewujudkan pencapaian sasaran, tujuan, visi, misi organisasi.

Menurut Prawirosentono, Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono, 1999 : 2) .

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Manfaat penilaian kinerja menurut T. Hani Handoko (1994 : 135) adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Memperbaiki penyimpangan proses staffing.
7. Mengurangi ketidak akuratan informasi.
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan.



9. Penempatan kerja yang adil.
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe, dengan obyek penelitian pada semua jenis insentif yang diberikan kepada karyawan. Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan pabrik roti lala yang berjumlah 30 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan perusahaan. Selanjutnya teknik pengumpulan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternative jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik dengan pemberian insentif (Variabel X), maupun kinerja karyawan (Variabel Y), karena data ini maka selanjutnya nilai-nilai dari alternative tersebut dijumlahkan untuk tiap responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian insentif sebenarnya sudah diberlakukan sejak perusahaan didirikan. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat merangsang semangat kerja para karyawannya agar mampu bekerja dengan maksimal sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat diwujudkan.

Berdasarkan hasil analisis komputer, diketahui bahwa faktor pemberian insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau alfa 0,05 menunjukkan $t_{hitung} = 4,006 > t_{tabel} 2,04523$ atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,604 berarti bahwa pemberian insentif mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dimana apabila pemberian insentif ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 60,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pabrik roti lala.
2. Pengaruh langsung variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja (Y) pada perusahaan pabrik roti lala didesa bajo indah kecamatan soropia kabupaten konawe sebesar 36,40% berarti masih ada variabel lain sebesar 63,60% yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida, Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perubahan Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penertbit Pers Java Pos*. Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen (Edisi Kedua Dan Ketiga)*. BPFE (Anggota IKAPI) Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Harsono. 1998. *Manajemen Pabrik*. Jakarta : Balai Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marihot T. Efendi Hariadja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grafindo Anggota Ikapi.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 4. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Moekiyat. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi. 2008. *Perencanaan sumber daya manusia : untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. Dr., M.E., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Ranupandojo., Husnan, 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke empat BPFE. Yogyakarta.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Pt. Graha Indonesia. Jakarta.
- Siadari, 2007. *Pengaruh pengawasan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian pengelolaan pabrik minyak kelapa sawit kalirejo lampung tengah*. www.jurnalSDM.com
- Thoyib Armanu, 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.