



ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PG KEBON AGUNG MALANG

Dita Rachmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang

Email : ditadahlan@gmail.com

Correspondence: ditadahlan@gmail.com

Abstract

Purpose – Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

Design/methodology/approach – penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS

Findings – Kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang sebesar 10,120 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap. hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 52,3% jika insentif bagi karyawan PG Kebon Agung Malang meningkat 1%.

Research limitations/implications – Penelitian ini hanya membahas variabel intensif dan kinerja karyawan dengan objek penelitian PG Kebonagung Malang. Dengan adanya penelitian ini diharapkan PG Kebonagung bisa memanaatkan penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Originality/value – dalam penelitian ini fungsi pendekatan dan wawancara secara langsung juga di gunakan sehingga penambahan data kualitatif untuk memperkuat hasil penelitian.

Keyword : Intesnif, Bonus, Salary, Kinerja, Capaian

Paper type : Case Study

ARTICLE INFO

Article History:

Received 2 Aug 2021

Revised 27 Aug 2021

Accepted 29 Sept 2021

Available online 01 Oct 2021

I. INTRODUCTION

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Efendy (2002 : 194) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000;135): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

PG. Kebon Agung merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran gula. Di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan pabrik gula secara keseluruhan. Kombinasi keunggulan di bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi

menjadikan PG. Kebon Agung sebagai pemain terdepan dalam industri gula nasional. Hal inilah yang menjadikan salah satu daya tarik yang terlihat dari setiap bidang secara menyeluruh pada bidang – bidang tertentu seperti bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi secara menyeluruh mendapatkan insentif per jabatannya. PG. Kebon Agung memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari jabatan – jabatan yang di pegang dari setiap karyawan. sistem Pembagian insentif menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan perjabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan perbidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PG. Kebon Agung sesuai jabatan. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kinerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Tabel 1.1 menunjukkan daftar insentif perjabatan di departemen penjualan PG. Kebon Agung.

Dari tabel daftar insentif di departemen penjualan PG. Kebon Agung di bawah ini dapat dilihat kepangkatan atau jabatan dari tiap karyawan mulai dari utama senior sampai pelaksana muda-3. Jabatan yang di pegang utama senior pada golongan F4 yang bekerja hanya satu orang besar insentif yang diberikan adalah Rp. 4.276.000,- sedangkan pimpinan utama dan pimpinan utama-1 pada golongan F3 dan F2 jumlah yang bekerja juga 1 orang besar insentif yang diberikan bagi golongan F3 sebesar Rp. 3.669.000,- dan golongan F2 sebesar Rp. 3.180.000,-

II. LITERATUR REVIEW

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Pangabean (2002 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Begitu pula menurut Handoko (2002 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah

perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Jenis - Jenis Insentif

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. *Bonus*

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. *Komisi*

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. *Insentif bagi eksekutif*

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. *Kurva Kematangan*

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan konsep dan beberapa pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah :

a. *Insentif Material*

Dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) Pembagian laba
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan
- 5) Bantuan hari tua

b. *Insentif Non-Material*

Dapat diberikan dalam bentuk :

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
 - c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai :
 - a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2002 : 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan bahwa "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya menurut Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi, 2) Berani mengambil risiko, 3) Memiliki tujuan yang realistis, 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

III. METHODS

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat.

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh karyawan departemen penjualan PG Kebon Agung. Berikut data frekuensi indetitas karyawan untuk pengambilan data. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil

yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen – dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarkan pada 69 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodjo, 2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan. Kuisisioner tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

1. Validitas instrumen penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. (Sunyoto, 2007 : 106). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007 : 107)

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. (Puspowarsito, 2008 : 49-50) Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja
- X : Variabel insentif
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- e : variabel lain yang tidak diteliti

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden X_1 (Intensif) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel indenpenden secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

IV. RESULTS AND DISCUSSION

Begitu juga dengan pimpinan utama-2 pada golongan F1 jumlah orang yang bekerja ada 5 orang dan insentif yang diberikan sebesar Rp. 2.754.000,-. Pimpinan madya-1 golongan E4 jumlah orang yang bekerja sebesar 7 orang besar insentif yang diberikan Rp. 2.409.000,-. Pimpinan madya-2 pada golongan E3 jumlah orang yang bekerja adalah 7 orang besar insentif yang diberikan Rp. 20.89.000,-. Pimpinan madya-3 pada golongan E2 jumlah orang yang bekerja adalah 14 orang besar insentif yang diberikan adalah Rp. 1.810.000,-. Pimpinan madya-4 pada golongan E1 jumlah orang yang bekerja pada bagian itu adalah 23 orang insentif yang diberikan Rp. 1.568.000,-. Pimpinan muda-1 golongan D2 jumlah orang yang bekerja 52 orang besar insentif yang diberikan Rp. 1.372.000,-. Pimpinan muda-2 pada golongan D1 jumlah orang yang bekerja pada bagian itu ada 26 orang dan besar insentif yang diberikan Rp. 1.190.000,-. Pelaksana utama-1 pada golongan C2 jumlah orang yang bekerja ada 13 orang dan besar insentif yang diberikan Rp. 1.000.000,-. Pelaksana utama-2 pada golongan C1 ada 22 orang yang bekerja sedangkan insentif yang diberikan sebesar Rp. 865.000,-. Pelaksana madya-1 pada golongan B3 jumlah yang bekerja ada 15 orang besar insentif yang diberikan sebesar Rp. 751.000,-. Pelaksana madya-2 pada golongan B2 jumlah orang yang bekerja ada 5 orang dan besar insentif yang diberikan Rp. 651.000,-. Pelaksana madya-3 pada golongan B1 jumlah orang yang bekerja ada 5 orang besar insentif yang diberikan Rp. 564.000,-. Pelaksana muda-1 golongan A4 jumlah orang bekerja 9 orang besar insentif Rp. 488.000,-. Pelaksana muda-2 golongan A3 jumlah orang yang bekerja ada 14 orang besar insentif yang diberikan Rp. 424.000,-. Pelaksana muda-3 pada golongan A2 jumlah orang yang bekerja 5 orang besar insentif yang diberikan sebesar Rp. 364.000,- jadi jumlah total keseluruhan dari besar insentif perjabatan adalah Rp. 29.424.000,-. PG. Kebon Agung menggunakan jenis insentif bonus dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi terlampaui. Berikut data rencana penjualan dan realisasi penyaluran gula :

Data Rencana dan Penjualan Gula

Tahun	Rencana Penjualan (ton)	Realisasi (ton)
2011	355.000	335.564
2012	345.070	331.587
2013	340.863	319.138

Sumber: PG Kebon Agung tahun 2011-2013

Berdasarkan tabel di atas, hasil penjualan PG Kebon Agung dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2011 mengalami peningkatan pada tahun 2012 menurun dan 2013 pun mengalami penurunan. Pemberian insentif di PG Kebon Agung Malang di bagian penjualan diberikan berdasarkan jumlah penjualan yang dihasilkan, dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Insentif yang diberikan oleh PG Kebon Agung Malang berdampak ganda dimana di satu sisi insentif agak berdampak pada bagian operasi dan di sisi lain insentif diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian penjualan yang ditetapkan oleh PG Kebon Agung Malang. Berikut tabel penilaian kinerja PG Kebon Agung

Hasil penilaian kinerja karyawan departemen penjualan PG Kebon Agung

Hasil Penilaian Karyawan	Tahun
	2011 - 2013
Istimewa	36 (10,7%)
Baik	75 (35,7%)
Cukup Baik	76 (42,8%)

Kurang	24 (7,2%)
Sangat Kurang	14 (3,6%)
Jumlah Karyawan	225 (100%)

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja PG Kebon Agung

Berdasarkan tabel diatas jika kebutuhan mereka telah terpenuhi, besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimalserta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Persamaan Regresi Linier

Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,120	1,999		5,062	0,000
Insentiftotal	0,523	0,106	0,515	4,924	0,000

Sumber : Diolah dari data primer, 2013

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang, dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 10,120, koefisien regresi variabel insentif (X) : 0,523.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 10,120 + 0,523X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 10,120, artinya kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang sebesar 10,120 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,523, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 52,3% jika insentif bagi karyawan PG Kebon Agung Malang meningkat 1%.

Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk menerima atau menolak, harus terlebih dahulu ditentukan aturan main (*decision rule*). Dengan adanya ketentuan ini, maka akan diketahui nilai kritis untuk pedoman menerima atau menolak hipotesis. Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasarkan pada :

H₀ : b_i = 0 (Insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang).

H₁ : b_i ≠ 0 (Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang).

Dimana **i = Insentif** Dengan ketentuan jika hasil t hitung > t tabel maka keputusannya adalah **H₀** ditolak dan **H₁** diterima. Sebaliknya jika hasil t hitung < t tabel maka keputusannya adalah **H₀** diterima dan **H₁** ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.120	1.999		5.062	.000
Insentiftotal	.523	.106	.515	4.924	.000

a. Dependent Variable: kinerjatotal

Uji t (Uji Parsial) untuk Variabel Insentif

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (4,924) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PG Kebon Agung pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima **H1** dan tolak **H0**.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Variabel Insentif Materiil (X1) memiliki nilai b1 (Beta) = 0,090 dengan nilai signifikan t = 0,327. Hal ini berarti secara parsial, Insentif Materiil (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sebab nilai sig t = 0,327 > 0,05. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006:218) yaitu hal-hal yang berkaitan dengan uang atau gaji dalam insentif materiil cenderung tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif materiil oleh PG Kebon Agung Malang terhadap karyawan seperti uang dan jaminan sosial bukan merupakan faktor utama dalam menunjang dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebab insentif akan diberikan dengan berbagai pertimbangan seperti pekerjaan tersebut melampaui target yang ditetapkan, adanya pembagian keuntungan, pencapaian prestasi, dan lain sebagainya

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Variabel Insentif Non Materiil (X2) memiliki nilai b2 (Beta) = 0,703 dengan nilai signifikan t = 0,000. Hal ini berarti Variabel Insentif Non Materiil (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cukup puas dengan pemberian insentif non materiil di PG Kebon Agung Malang. Kebutuhan kerja karyawan terpenuhi dengan adanya insentif non materiil sebab dapat menunjang pekerjaan seperti ruang kerja yang nyaman dan jam kerja sesuai dengan kebutuhan kerja. Disamping itu karyawan lebih termotivasi dalam meraih prestasi sebab perusahaan memberi kesempatan untuk mengikuti kenaikan jabatan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu 0,000 < 0,05, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya Variabel Insentif Materiil (X1) dan Variabel Insentif Non Materiil (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

V. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil pengujian data yang dijelaskan pada Bab IV diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil penelitian Insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberi efek positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PG Kebon Agung Malang. Adanya pemberian insentif memberikan motivasi yang baik bagi karyawan untuk lebih semangat dan puas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. 2. Terdapat pengaruh tidak signifikan secara parsial insentif materiil terhadap kepuasan kerja karyawan yang berupa uang dan jaminan sosial. 3. Sedangkan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Kebon Agung Malang yang berupa ruang kerja

nyaman, jam kerja sesuai dengan kebutuhan kerja, serta pujian baik secara lisan maupun tulisan.

VI. REFERENCES

- H. Puspowarsito,.2008. MetodePenelitianOrganisasiDengan `Aplikasi Program SPSS, Bandung, Humaniora.
- Dessler, Garry, 2007.Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko,T.Hani,2001,ManajemenPersonali a Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2), Yogyakarta: BadanPenerbitFakultasEkonomi.
- Hasibuan. Melayu S.P 2001. ManajemenSumber Daya Manusia, Jakarta : PT. BumiAksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy,R. Wayne, 2008, ManajemenSumber Daya Manusia, Buku 1 & 2,Jakarta: PenerbitErlangga.
- Robert L, Malthis&Jhon H. Lackson 2002. ManajemenSumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM).Edisi 9. Jakarta :Salemba
- Siagian, Sondang P. 2002. KiatMeningkatkanPrestasiKerja. Jakarta : RinekaCipta.
- Sugiono,. 1999.Metode Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Mulyono. 2002.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.