

## Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerjakaryawan pada PT. Graha Renindo

The Effect of Employee Motivation Incentives PT. Graha Renindo

<sup>1</sup>Suhandi Permadi, <sup>2</sup>Sri Suwarsi, <sup>3</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup>suhandipermadi@yahoo.com

**Abstract.** Incentive Awards in the form of money is given by the leaders of the organization to the employees so that they work with high motivation and achievement in achieving organizational goals. This study aims to mengertahui how the implementation of the incentive system in perusahaan, the extent to which the system of incentives for enterprises and the level of work motivation as well as the extent of the influence of incentives on employee motivation PT. Graha Renindo. This type of research is penelitian explanatori, using survey research methods, data collection techniques is through interviews, questionnaires and document study. Data analysis technique conducted qualitatively and quantitatively, and the study was conducted to all employees of PT. Graha Renindo many as 62 people. The results showed that the system of incentives which are categorized enough beedasarkan employee opinions, employee motivation, including both categories. By using the formula coefficient of determination of the obtained values of determination coefficient of 20.16% denoting that Incentive (X) amounted to 20.16% influence on work motivation (Y). While the remaining 79.84% influenced by other factors not observed in this study. In other words, the incentives have a significant effect on work motivation.

**Keywords:** Incentive, work motivation.

**Abstrak.** Insentif merupakan Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengertahui bagaimana pelaksanaan sitem insentif di perusahaan, sejauh mana sistem insentif diperusahaan dan tingkat motivasi kerja serta sejauh mana pengaruh sistem insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Graha Renindo. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris, dengan menggunakan metode penelitian survei, teknik pengumpulan data adalah melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumen. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, dan penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Graha Renindo sebanyak 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif yang dilakukan beedasarkan pendapat karyawan dikategorikan cukup, motivasi kerja karyawan termasuk kategori baik. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 20,16% yang menunjukkan arti bahwa Insentif (X) memberikan pengaruh sebesar 20,16% terhadap motivasi kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 79,84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Dengan kata lain insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi Kerja.

### A. Pendahuluan

Di tengah kondisi tingkat persaingan usaha yang tinggi, sebuah perusahaan harus dapat beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dunia usaha, perusahaan juga harus meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan sehingga mampu menampilkan kinerja perusahaan yang baik.

Untuk memperoleh kinerja terbaik dari para karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memotivasi karyawannya. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam tercapainya kinerja karyawan selain kemampuan, dan pengalaman kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya.

Untuk memotivasi para karyawan agar mencapai hasil yang optimum, salah satu cara adalah dengan pemberian insentif dimana insentif adalah salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Insentif diberikan sebagai imbalan tambahan diluar gaji pokok atau upah dan biasanya berkaitan langsung dengan prestasi kerja. Insentif itu sendiri terdiri dari bonus (bonuses), komisi (commission), pembagian keuntungan (profit sharing) dan rencana upah perpotong (piece rate plans).

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Program Pemberian Insentif Karyawan di PT. GRAHA RENINDO.
2. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. GRAHA RENINDO.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. GRAHA RENINDO.

## B. Landasan Teori

Sebelum mengemukakan mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu terlebih dahulu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri menurut beberapa ahli, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Pengertian dari manajemen ini penulis mengemukakan beberapa definisi sebagai berikut: Yang dikutip oleh Hasibuan (2006:9) manajemen adalah: “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:10) yaitu : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Anwar Prabu Manggkunegara (2002:89) mengemukakan bahwa insentif adalah:

“Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi”.

Berikut beberapa hal jenis-jenis insentif menurut Sarwoto (2004:156) yaitu insentif financial (Material) dan insentif non financial

Secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Insentif financial (Material) atau dalam bentuk uang

Berbagai macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seorang pekerja dapat didasarkan pada:

### a. Bonus

- Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada yang berhak menerima
- Diberikan secara “sekali terima” tanpa suatu ikatan dimasa mendatang
- Dalam perusahaan yang menggunakan sistem ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberi bonus.

### b. Komisi

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik

- Lazim dibyarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan

c. Profit sharing

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dan laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu: Pensiun dan pembayaran kontraktual.

1. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja.
2. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan penjualan antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2. Insentif Non-Material

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

- a. Pemberian gelar (title) 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

Tujuan insentif Menurut Hani Handoko dalam (Mangkunegara, (2005:89) “Tujuan pemberian insentif hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut Werther dan Davis (2007:381). Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

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

Pengertian motivasi kerja didefinisikan Robins (2006:168) :“Keadaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan”.

Jenis-jenis motivasi Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:150) hanya mencakup dua aspek sebagai berikut;

1. Motivasi Positif (Insentif Positif) mananjer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif) manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Aspek-aspek motivasi Menurut Maier (1998)

1. Kegairahan atau Antusias

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dan lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah mereka seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebu mementingkan pada apa yang mereka dapat.

2. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung neyatakan seseorang yang mempunyai semangat yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dwan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menurut (maier, 1998) menunjukkan bahwa seseorang yang memlounyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan bai. Hal ini yang menungkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghasilkan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

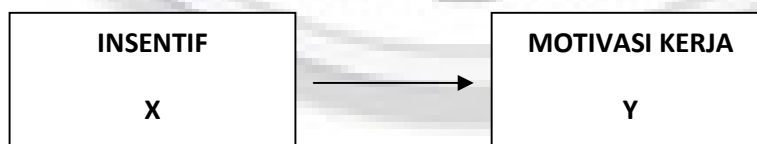
3. Kekuatan untuk melawan frustasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam bekerja.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja disini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat gambaran skematis paradigma penelitian dalam penelitian ini yang dapat ditunjukan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Paradigma Penelitian

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Hipotesis Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

**Tabel 1.** Nilai Koefisien Regresion

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.851	6.461		2.918	.005
INSENTIF	.450	.116	.449	3.889	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari *output* di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,851 + 0,450 X$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$\alpha = 18,851$ , artinya jika variabel X bernilai nol (0), maka variabel Y akan bernilai 18,851 satuan.

$b = 0,450$ , artinya jika Insentif (X) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,450 satuan.

**Tabel 2.** Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.201	.188	7.67604

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,449. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria *Guilford* sebagai berikut:

**Tabel 3.** Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.201	.188	7.67604

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,449)^2 \times 100\%$$

$$= 20,16\%$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 20,16% yang menunjukkan arti bahwa Insentif (X) memberikan pengaruh sebesar 20,16% terhadap motivasi kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 79,84% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Uji Hipotesis Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.851	6.461		2.918	.005
1 INSENTIF	.450	.116	.449	3.889	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari *output SPSS* diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk X sebesar 3,889 dan  $t_{tabel}$  2,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai bagaimana pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja dengan melakukan penelitian dengan judul “Pemberian Insentif Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. GRAHA RENINDO.

1. Dari analisis deskriptive pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Pemberian Insentif termasuk dalam kategori “Cukup” yakni dengan persentase sebesar 61,56%.
2. Dari analisis deskriptive pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kategori “Tinggi” yakni dengan persentase sebesar 74,39%.
3. Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sedang antara variabel Pemberian Insentif (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 20,16% sedangkan sisanya sebesar 79,84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### E. Saran

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai masukan dan sekiranya mungkin dapat berguna bagi perusahaan, antara lain.

1. Pemberian insentif pada PT. GRAHA RENINDO sudah baik, namun dari hasil penelitian dan wawancara kepada karyawan terlihat bahwa respon karyawan mengenai insentif individu dan dapat di ukur masih kurang. Artinya perusahaan harus lebih sering mensosialisasikan sistem insentif kepada karyawan agar karyawan mengerti tentang sistem insentif yang berlaku dperusahaan, dan perusahaan harus merancang dengan baik sistem insentif yang diterapkan didalam perusahaan dan juga harus tetap memperhatikan hal-hal yang mungkin akan menurunkan motivasi karyawan. Salah satunya dengan memperhatikan pemberian insentif yang tidak tepat atau terlambat karena akan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja.
2. Tingkat motivasi karyawan di PT. GRAHA RENINDO sudah tinggi dilihat dari per dimensi. Namun untuk lebih meningkatkan lagi semangat karyawan

perusahaan harus memberikan insentif yang baik agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja, salah satunya di naikan lagi insentifnya.

3. Selanjutnya dilihat dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang rendah antara variabel Pemberian Insentif (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 20,16%. Sedangkan sisanya sebesar 79,84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian insentif sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya untuk semangat dalam bekerja. Dan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain diluar sistem insentif yang mampu mempengaruhi motivasi karyawan, seperti gaya kepemimpinan, loyalitas dan lain sebagainya, sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

### Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melayu S.P Hasibuan , 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan 8. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Winarni. F. Dan G. Sugiyarso. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah* . Yogyakarta Pustaka Widyatama.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.