

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALIF PERSADA NUSANTARA KOTA SAMARINDA

Desi Rianita Utami¹, Endang Erawan², M.Z. Arifin³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Adapun jenis sumber data penelitian ini yaitu data primer atau data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda yang berjumlah 32 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh. Data yang diperoleh yaitu dengan teknik hitung manual. Kesimpulan dari hasil penelitian, berdasarkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan pemberian insentif dengan perkembangan kinerja karyawan. Insentif sendiri merupakan daya tarik yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk melakukan tindakan. Pemberian insentif harus sesuai dengan motif yang ada, maka pemberian insentif akan menarik perhatian. Insentif tersebut bersifat individual, berarti sesuai dengan motif yang menggerakkan individu dalam bekerja. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya dalam pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: desirianita20@gmail.com

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana yang diharapkan oleh karyawan tersebut. PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti. Disamping membangun kompetensi dibidang pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan sumberdaya manusia dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan unit kerja secara keseluruhan.

Kinerja merupakan bagaimana melakukan pekerjaan itu sendiri dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis dan kontribusi. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya makan karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil survei jika kebutuhan mereka terpenuhi besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada saat ini perkembangan perusahaan yang bergerak dalam bidang properti di Kota Samarinda saat ini sedang berkembang pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis. Mengingat semakin ketatnya persaingan menuntut semua perusahaan untuk dapat bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Berhasil tidaknya suatu perusahaan mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumberdaya manusia yang dimilikinya.

PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda sangat mengutamakan tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik, maka dari itu perusahaan memberikan insentif bagi karyawan PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda berupa bonus tahunan, THR dengan bonus dan fee manajemen. Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda ialah terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan merasa kurang puas akan insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Insentif merupakan pemberian uang diluar 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. Keterangan diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi di

suatu periode tertentu. 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. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam mengolah kinerja dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan selama beberapa waktu, masih terdapat fenomena yang ada di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda yaitu pemberian insentif yang tidak tepat pada waktunya, kurangnya rasa social sesama karyawan, ketidak puasan akan insentif yang diberikan, ketidak seriusannya pegawai dalam bekerja sambil melakukan hal yang diluar pekerjaan sehingga rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan terjadinya juga kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta masih ada beberapa pegawai yang hanya rajin bekerja jika ada pimpinan dan mereka tidak cepat tanggap dalam pekerjaan yang pimpinan berikan.

Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada judul penelitian serta berkaitan dengan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka permasalahan yang hendak dikemukakan adalah “ apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda?”

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan pada umumnya terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan agar peneliti lebih mudah dalam melaksanakan penelitiannya dan dapat menentukan apa yang harus dilakukan serta dapat memberikan arah bagi seseorang peneliti dalam melaksanakan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menguji dan mengukur pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Sumberdaya Manusia

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:8) Sumberdaya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan

secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumberdaya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan.

Menurut Hasibuan (2003:244) sumberdaya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumberdaya manusia atau man power di singkat sumberdaya merupakan yang dimiliki setiap manusia. sumberdaya terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumberdaya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumberdaya manusia, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelegence Quotient (IQ)* dan *Emotion Quality (EQ)*.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa sumberdaya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2000:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Sofyandi (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari pengertian para ahli diatas maka disimpulkan manajemen sumberdaya manusia didefinisikan sebagai ilmu atau suatu strategi dalam menerapkan fungsi

fungsi manajemen dalam setiap aktivitas yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi bersama secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen Sumberdaya Manusia Yang Strategis

Menurut Hariandja (2007:12-13) manajemen sumberdaya manusia yang strategis di definisikan sebagai adanya keterkaitan antara sumberdaya manusia dengan tujuan dan sasaran yang strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibilitas untuk memampukan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut *Mathis & Jackson* (2003:30) *strategi human resource* manajemen adalah pemanfaatan kepegawaian dari suatu organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan keunggulan kompetitif dari kompetitor. Kenyataan bahwa sumberdaya manusia dewasa ini adalah sentral untuk mencapai keunggulan bersaing telah mengarahkan kemunculannya pada bidang yang dikenal sebagai manajemen sumberdaya manusia yang strategis.

Manajemen sumberdaya manusia yang strategis telah didefinisikan sebagai tautan dari sumberdaya manusia dengan tujuan dan sasaran strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur perusahaan yang mendorong inovasi dan kelenturan. Dengan kata lain, itu merupakan pola dari penyebaran sumberdaya manusia dari kegiatan-kegiatan terencana dimaksudkan untuk memberikan kemampuan sebuah perusahaan mencapai tujuannya. sumberdaya manusia strategis berarti menerima fungsi sumberdaya manusia sebagai mitra strategis dalam formulasi dari strategi-strategi perusahaan, juga dalam implementasi.

Pengertian Insentif

Menurut Sirait (2006-200) Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004 : 89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Teori lain mengenai insentif adalah seperti yang dinyatakan oleh Manullang (2004 : 147) yaitu pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja pada lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan tidak saja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan hidupnya juga diharapkan mampu mendorong dan merangsang karyawan untuk meningkatkan kegairahan kerja, sehingga dapat menyebabkan atau menimbulkan seseorang bertindak agar lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan omset penjualan pada perusahaan

Pengertian Kinerja

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 Sulistiyyani dan Rosidah (2003:224) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan 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 diperoleh 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.

Teori Penghubung

Handoko (2005:155) mengemukakan bahwa 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.

Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan karyawan. Mangkunegara (2002:89) 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.

Jadi menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan insentif adalah pemberian bonus baik berupa uang maupun barang atau perilaku yang dikaitkan atas dasar kinerja yang lebih baik atau meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional

Dalam hal ini penulis merumuskan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Berikut adalah indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel :

1. Insentif (X) diukur melalui indikator menurut Sirait Justine (2006-202), sebagai berikut :
 - a. Financial
 - b. Non Financial
 - c. Sosial Insentif
2. Kinerja pegawai (Y) diukur melalui indikator menurut Agus Dharma (2004:24), antara lain sebagai berikut :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu

Alat Pengukuran Data

Penulis menggunakan ordinal dengan model penyajian berdasarkan Metode Likert dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 3 (1,2,3). Alternative jawaban dari setiap item instrument pada penelitian ini mempunyai gradasi dari setuju hingga tidak setuju dengan pemberian bobot 1 sampai 3 sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. Apabila Setuju maka diberi skor | 3 |
| 2. Apabila Cukup Setuju maka diberi skor | 2 |
| 3. Apabila Tidak Setuju maka diberi skor | 1 |

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara insentif dengan variabel kinerja karyawan, maka dengan menggunakan teknik regresi sederhana seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2009:114) yaitu sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Insentif

a = Konstansa

b = Parameter yang dihitung

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis dengan Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

Perhitungan manual hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,758 yang artinya ada hubungan positif antara insentif dan kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara karena menurut pembagian interpretasi kekuatan hubungan antar 2 variabel r hitung berada pada interval 0,60-0,799 dimana diketahui tingkat hubungan menunjukkan korelasi atau hubungan kuat dan positif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya insentif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa persentase pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,50 %. sedangkan sisanya 42,50 % adalah pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk analisis pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y), analisis menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis ini merupakan suatu alat analisis dalam ilmu statistik yang berguna untuk mengukur hubungan matematis antara dua variabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi nilai insentif dan kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 9,485 + 0,717X$$

Keterangan

n :

a = 9,485 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda

b = 0,717X adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan pada insentif maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,717.

Diketahui nilai konstanta sebesar 9,485 artinya jika insentif (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 9,485. Kemudian nilai koefisien regresi variabel insentif (X) sebesar 0,717 artinya jika tingkat insentif bertambah 1, maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara insentif dan kinerja. Dari hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi insentif maka semakin meningkat pula kinerja.

Uji F (Simultan)

Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh, digunakan uji F dengan tingkat probabilitas = 0,05 dengan proses pengujian sebagai berikut :

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak H_1 diterima, variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

2. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima H_1 ditolak, variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Berdasarkan perhitungan manual dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 15389$, sedangkan $F_{tabel} = 4,20$ diperoleh dari perhitungan df_1 : jumlah variabel - 1 (2-1=1), dan df_2 : jumlah sampel - jumlah variabel (30-2=28) tabel distribusi F dengan taraf signifikan 0,05. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Maka dapat disimpulkan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,389 > 4,20) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya antara variabel independen insentif (X) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan pada analisis yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh dari perhitungan program SPSS versi 21.5 dan perhitungan manual adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,485 + 0,717X$$

Hasil persamaan regresi linear sederhana menunjukkan hasil nilai konstanta variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya apabila variabel insentif tersebut ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda.

Variabel Insentif

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban 32 responden dalam kuisisioner maka dapat ditemukan jawaban dengan skor terendah pada variabel insentif yaitu tentang karyawan lain memberikan pujian kepada karyawan yang selalu menunjukkan kinerja terbaiknya, maka diperoleh jawaban responden yaitu karyawan lain tidak memberikan pujian kepada karyawan yang selalu menunjukkan kinerja terbaiknya dengan hasil presentase 6,25%, karyawan lain kadang-kadang memberikan pujian kepada karyawan lain yang selalu menunjukkan kinerja terbaiknya dengan hasil presentase 56,25% tetapi ada pula responden yang berpendapat bahwa karyawan lain selalu memberikan pujian dengan hasil presentase 37,50%. Hal ini tidak sesuai dengan apa yang ada dalam indikator insentif menurut Koontz (1986:648) dimana lingkungan kerja yang baik juga dapat termasuk dalam bentuk insentif yang diberikan.

Jawaban dengan skor terendah yang lainnya terdapat dalam variabel insentif adalah insentif yang diberikan sesuai kinerja karyawan sebagian besar responden menjawab bahwa insentif yang diberikan kadang-kadang sesuai dengan kinerja dengan hasil presentase 75% dan sisanya menjawab insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan dengan hasil presentase 25%. Maka hal ini tidak sejalan dengan pengertian insentif menurut Samsudin (2006:194) insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan tetapi karena adanya perbedaan prestasi kerja. Sehingga oleh karena itu memang yang diperlukan adalah karyawan yang memang memiliki hasil kinerja yang sudah tercapai atau hasil kerja yang bagus.

Variabel Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban 32 responden dalam kuisisioner maka dapat ditemukan jawaban dengan skor terendah pada variabel kinerja yaitu karyawan merasa tertekan dengan semua pekerjaan yang telah ditentukan waktunya dengan presentase 3,12%, karyawan kadang-kadang merasa tertekan dengan semua pekerjaan yang telah ditentukan waktunya dengan presentase 59,38%, tetapi 37,50% responden berpendapat bahwa karyawan tidak pernah merasa tertekan dengan semua pekerjaan yang telah ditentukan waktunya. Jawaban dengan skor terendah yang lainnya terdapat dalam variabel kinerja adalah karyawan kadang-kadang dapat menyelesaikan tugas yang lebih cepat dari

waktu yang telah ditentukan dengan hasil presentase 96,88%, dan 3,12% responden berpendapat bahwa karyawan dapat lebih cepat menyelesaikan tugas yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Robbins (2006:206) dimana didalam indikator terdapat ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Hani Handoko (2012:176) yang mengatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standart yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka yang diajukan. Program- program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguhsungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa indikator yang termasuk dalam kategori nilai yang cukup rendah yaitu pemberian insentif yang berdasarkan atas kinerja karyawan yang dimana skornya hanya 25% karyawan. Dimana dalam pengertian insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung, insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa seharusnya insentif harus sesuai dengan kinerja karyawan atau hasil yang dicapai oleh karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi product moment dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif antara insentif (X) dan kinerja (Y) karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda menurut pembagian interpretasi kekuatan hubungan antar 2 variabel r hitung berada pada interval 0,60-0,799 dimana diketahui tingkat hubungan menunjukkan korelasi atau hubungan kuat dan positif.

3. Berdasarkan uji koefisien determinasi dimana uji tersebut untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebesar 57,50% terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, sedangkan sisanya 42,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Nilai yang positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda. Nilai positif dari insentif menunjukkan semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan diikuti dengan semakin tingginya peningkatan kinerja para karyawan PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa insentif menjadi variabel yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan karena itu insentif seperti insentif financial, insentif non financial, dan insentif sosial menjadi salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian variabel insentif didalam penelitian ini memberikan pengaruh sehingga signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan agar perusahaan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan insentif agar kinerja karyawan semakin meningkat dan juga secara tidak langsung menambah semangat untuk karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bagi PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda diharapkan pimpinan mampu membuat para karyawan untuk lebih baik bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan juga pimpinan dan karyawan diharapkan mampu menjalin komunikasi yang baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
3. Bagi Karyawan PT Alif Persada Nusantara Kota Samarinda diharapkan mampu lebih baik menjalin komunikasi yang lebih baik dengan para karyawan lainnya dan juga insentif harus dijadikan motivasi agar lebih baik dalam kinerja bukan berarti jika tidak menerima insentif kinerja akan memburuk.
4. Bagi para peneliti yang berminat mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator-indikator penelitian, memperluas wilayah kajian dan objek yang diteliti. Atau para peneliti bisa meneliti variabel atau faktor-faktor yang tidak terdapat didalam skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Abdurahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara,
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFEE
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Justin.T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- M. Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management. Edisi Sepuluh*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refka Aditama
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (MPB) keenam belas*, CV, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Geraha Ilmu
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*