

Analisis Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Perjanjian Kurun Waktu Tertentu

Fendy Bayu Firmansyah, Nisa Mutiara
Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri
email: fendybayu9@gmail.com

Abstract

Competition between businesses that are increasingly intense, requires every company to be able to improve the quality of Human Resources (HR). Performance is still a concern for organizational and company stakeholders, because performance is the output displayed by each employee. One of the factors that affect the performance of an employee is the provision of incentives. The purpose of this study was to analyze the effect of providing incentives for jobholders on performance, to analyze the effect of providing incentives for PKWT employees on performance, and to analyze the effect of differences in the provision of incentives for permanent employees and PKWT. Data was collected through distributing questionnaires to employees of PT. Bukit Dhobo Indah Kediri, either directly or indirectly. The population used is 23 jobholders and 27 PKWT employees at PT. Bukit Dhobo Indah. The methods used to collect data are the documentation method and the questionnaire method. Data analysis in this study used simple regression analysis with the help of SPSS version 2.0. Testing of instrument data includes validity test, reliability test, F test and t test. The results of this study indicate that the provision of incentives has a significant effect on jobholders and PKWT employees, and the results of the t-test analysis show that PKWT employees have a value of 0.681 greater than jobholders with a t-test value of 0.478.

Keywords: *Incentives, Permanent Employees, PKWT Employees, Performance*

Latar Belakang Teoritis

Era globalisasi menciptakan persaingan ketat dalam dunia bisnis, hal tersebut menyebabkan perusahaan harus berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut mampu beradaptasi dalam menyesuaikan kondisi antar perusahaan dengan keadaan dan perubahan yang mungkin terjadi dalam waktu yang cepat. Kemajuan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM), meskipun suatu perusahaan tersebut telah memiliki modal besar dan menerapkan kecanggihan teknologi.

Mengingat saat ini banyak perusahaan yang tidak mampu bersaing di era globalisasi ini. Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan suatu perusahaan dalam menjalankan persaingan bisnis ialah faktor kecanggihan teknologi dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Almasri, 2017).

Sampai saat ini kinerja merupakan isu yang masih menjadi pusat perhatian bagi para

pemangku kepentingan organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Tanuwibowo & Sutanto, 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan keahlian yang dimilikinya yang dilakukan pada situasi tertentu. Penggunaan karyawan *outsourcing* pada suatu perusahaan merupakan salah satu strategi untuk penghematan biaya dan mempermudah perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan, karena perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menyebabkan seseorang memiliki masa kerja yang terbatas dan kepastian pekerjaan hanya berdasarkan pada perpanjangan atau pemberhentian kontrak saja (Soegianto, 2013). Status kepegawaian yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tentu akan berpengaruh terhadap hak yang diterima karyawan. Karyawan tetap akan memiliki hak yang lebih banyak dibandingkan karyawan tidak tetap.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah adanya pemberian insentif. Menurut Nurali (2018) insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif yang dikelola dengan baik dan benar dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Syahputra & Lubis, 2018).

Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah 1). bagaimana pengaruh pemberian insentif pegawai terhadap? 2). Bagaimana pengaruh pemberian insentif PKWT terhadap kinerja pegawai? 3). Bagaimana pengaruh perbedaan pemberian insentif pada pegawai tetap dan PKWT?. Sedangkan tujuan yang diajukan pada penelitian ini adalah 1). Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif pegawai tetap terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif PKWT terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk menganalisis pengaruh perbedaan pemberian insentif pada pegawai tetap dan PKWT.

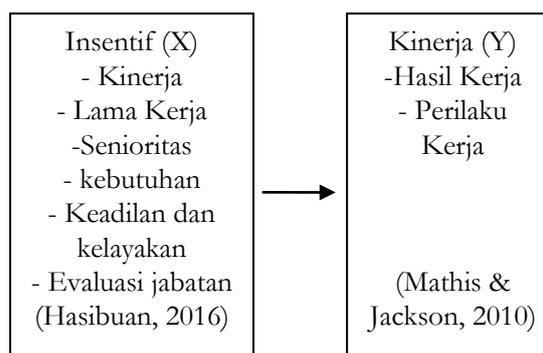
Insentif ialah pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang diharapkan memotivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat *et al.*, 2013). Tujuan insentif adalah untuk menggerakkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2010) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, diantaranya *Piecework, Production bonuse, Commissions, Maturity curves, Merit raises, Pay-for-knowledge/Pay-for-skills, Non-Monetary incentives, Executive incentives, International incentives*. Indikator kinerja menurut Rivai dan Sagala (2009) antara lain Kinerja, Lama kerja, Loyalitas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakanserta Evaluasi Jabatan

Mathis & Jackson (2010) mendefinisikan bahwa kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi

kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran serta kemampuan bekerja sama. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Faktor Individu dan Faktor Lingkungan organisasi (internal pegawai, lingkungan organisasi, eksternal organisasi). Indikator kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yakni Hasil kerja (kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas) dan perilaku kerja (efektivitas, tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian).

Kerangka pemikiran yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah, 2022

Sedangkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *explanatory*, dengan mengumpulkan dan mengolah data yang berupa angka dan menjelaskan secara menyeluruh serta sesuai permasalahan yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian menyeluruh dimana mencakup hal-hal implikasi operasional sampai pada analisis akhir data yang kemudian dibuat kesimpulan dan diberikan saran terhadap penelitian tersebut.

Penelitian ini dilakukan terhadap dua objek penelitian, yakni pada karyawan tetap dan karyawan Perjanjian Kuwun Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2022, di PT. Bukit Dhoho Indah yang terletak di Jalan Raya Tiron RT.011 RW.03, Desa Tiron, Kecamatan Banyakan, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah insentif pegawai tetap (X_t) dan Insentif pegawai PKWT (X_p) serta kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena mewakili seluruh populasi apabila kurang dari 100 sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan PKWT PT. Bukit Dhoho Indah. Karyawan pada PT. Bukit Dhoho Indah terdiri dari 23 karyawan induk atau karyawan tetap dan 27 karyawan mitra atau PKWT.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yakni data kuantitatif berupa kuisioner dan data kualitatif berupa observasi atau pencatatan dengan melakukan pengamatan langsung di kantor PT. Bukit Dhoho Indah sebagai tempat penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang dibagikan, dan data sekunder berupa data yang diperoleh dari literature, penelitian terdahulu dan dokumen yang relevan.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yakni metode dokumentasi dan metode kuisioner atau angket. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala. Skala yang digunakan ialah skala likert. Selanjutnya responden diminta memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban.

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Pengujian instrument data pada penelitian ini menggunakan uji validitas data serta uji reabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y_t = a + bX_{tetap} + e \quad Y_t = a + bX_{pkwt} + e$$

Y = Kinerja pegawai
a = konstanta
e = eror

b = koefisien regresi

X = insentif pegawai

Pengujian hipotesis didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karena itu harus ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji F dan Uji t.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin

J. Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	41	78.2%
Wanita	9	21.8%
Total	50	100

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1. karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Pria, artinya karyawan Bukit Dhoho Indah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Pria, yaitu sebanyak 41 orang atau 78,2 %.

Tabel 2. Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	20	38.2%
D3	3	12.7%
SMA/SMK	27	49.1%
Total	50	100

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2. di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK (Sekolah Menengah Atas)/sederajat memiliki frekuensi sebanyak 27 orang (49,1%) bagi karyawan PKWT, pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 3 orang atau (12,7%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 20 orang (38,2%) bagi karyawan tetap.

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument

dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} (5%). Dikatakan valid jika nilai $correlation\ item-Total\ Correlation > r_{tabel} = 0.204$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pegawai Tetap

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.755	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.634	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.660	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.589	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.702	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.708	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.672	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.631	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.688	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.763	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Tabel 3. hasil uji validitas variabel Insentif pegawai tetap (Xt) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Insentif. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,763 dan paling rendah 0,589. Dengan demikian seluruh item Insentif dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pegawai PKWT

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.735	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.644	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.630	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.719	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.624	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.648	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.645	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.619	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.6626	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.657	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas variabel Insentif PKWT (Xp) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Insentif PKWT. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,735 dan paling rendah 0,619. Dengan demikian seluruh item Insentif PKWT dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pegawai Tetap

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.819	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.753	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.739	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.722	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.642	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.656	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.743	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.717	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.725	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.7802	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0.630	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0.719	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0.624	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 14	0.648	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----------	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel 5 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,819 dan paling rendah 0,642. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel Xt, variabel Xp, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000-1.0000	Sangat tinggi
0.6000-0.7999	Tinggi
0.4000-0.5999	Sedang/cukup
0.2000-0.3999	Rendah
0.0000-0.1999	Sangat rendah

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Koefisien r	Simpulan
Insentif tetap	0.756	0.6000-0.7999	Tinggi
Insentif PKWT	0.750	0.6000-0.7999	Tinggi
Kinerja	0.765	0.6000-0.7999	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 7 nilai cronbach's alpha variabel Insentif Pegawai Tetap (Xt) sebesar 0,756 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Insentif PKWT (Xp) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,750 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	sig	Alph a	Kondisi	Ket.
Insentif tetap terhadap p kinerja	0.190	0.05	Sig>Alph a	Linie r
Insentif PKWT terhadap p kinerja	0.811	0.05	Sig>alpha	Linie r

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Insentif Karyawan Tetap (Xt) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,190 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif PKWT (Xp) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Ket.
Insentif tetap	0.112	0.05	Normalitas
Insentif PKWT	0.419	0.05	Normalitas

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Insentif Pegawai Tetap (Xt) sebesar 0,112 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima atau normal, nilai signifikan untuk variabel Insentif PKWT (Xp) sebesar 0,419 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima atau normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan normal.

Tabel 10. Hasil uji regresi linier sederhana

R	R square
0.709	0.503

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Tabel 10 memnunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709 yang menunjukkan tingkat keeratn hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Insentif Pegawai Tetap dan Insentif PKWT sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 11. Hasil uji regresi linier sederhana

Variabel	B
Kinerja (Y)	4.831
Insentif tetap (Xt)	0.598
Insentif PKWT (Xp)	0.303

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Persamaan regresi :

$$Y_t = 20.114 + 0.478X_t + 0.132X_p$$

$$Y_p = 13.116 + 0.681X_t + 0.108X_p$$

Variabel Kinerja pegawai tetap sebesar 20,114 dan vairavel kinerja pegawai PKWT sebesar 13,116 satu-satuan jika variabel Motivasi Kerja dan Insentif tetap atau sama dengan nol (0). Jika jumlah Insentif Pegawai Tetap naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,478 satu satuan. Jika jumlah Insentif PKWT naik sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,681 satu satuan.

Tabel 12. Hasil uji t pegawai tetap terhadap kinerja

Var.	Unstandardized Coeff		Std.	Sig
	B	Std. error	Beta	
Insentif pegawai tetap (Xt)	0.478	0.132	0.446	0.001

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel 13. Hasil uji insentif pegawai PKWT terhadap kinerja

Var.	Unstandardize d Coeff		Std.	Sig
	B	Std. eror	Beta	
Insentif pegawai PKWT (Xp)	0.681	0.108	0.656	0.000

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel 14. Hasil uji F

Var.	Fhtg	Ftabel	Alp.	Ket.
Insentif pegawai tetap (Xt)	26.328	3.18	0.05	Ho ditolak
Insentif PKWT (Xp)				Ha diterima
Terhadap p Kinerja (Y)				

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,328 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($55-3= 52$) adalah 3,18. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,328 > 3,18$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap di PT. Bukit Dhoho Indah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angriawan *et al.*, (2015) yang menyebutkan bahwa variabel Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan variabel Insentif yang meliputi insentif materil dan non materil telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan di CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Selain itu hasil penelitian ini juga

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairati, (2013) dimana insentif merupakan faktor yang lebih besar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yaitu sekitar 13,69%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil pemberian insentif berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai PKWT. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki *et al.*, 2013 dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4%. Hal tersebut mengindikasikan pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Bukit Dhoho Indah terhadap karyawannya menunjukkan hasil positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah adanya pemberian insentif. Menurut Hasibuan & Hasibuan (2016) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat dapat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif serta bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah, 2012:297)

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa pemberian insentif pada karyawan tetap memiliki nilai 0,478 yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang didapatkan pada karyawan PKWT yang mendapatkan nilai 0,681. Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan kinerja pegawai PKWT lebih besar dibandingkan karyawan tetap. Pemberian insentif pegawai tetap didapatkan hasil yang tidak lebih besar dibandingkan pegawai PKWT karena seseorang dengan status pegawai tetap dinilai telah mendapatkan hasil atau jenjang prestasi yang maksimal. Sedangkan pemberian insentif dinilai memberikan semangat lebih

pada pegawai PKWT karena pegawai PKWT dinilai memiliki semangat yang lebih besar untuk mendapatkan hasil atau jenjang prestasi yang lebih baik.

Hal itu sejalan dengan pernyataan Prabu & Wijayanti, (2016) yang menyebutkan penghargaan sejatinya didasarkan atas keadilan, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik, bersamaan dengan penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Selain pemberian penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Hasil uji regresi pada variabel insentif terhadap kinerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,709 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya insentif yang diberikan oleh PT. Bukit Dhoho Indah akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa variabel insentif memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan di PT. Erlangga Aditya Indramayu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Candrawari *et al.*, (2013) yang menyebutkan bahwa pemberian insentif berupa materil maupun non materil berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Darma Utama Batu. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triansyah, (2021) yang menyebutkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.

Insentif yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi dan hasil kerja. Instansi yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi

oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan hidup karyawan tersebut.

Program pemberian insentif pada PT. Bukit Dhoho Indah diberikan kepada karyawan tetap dan karyawan PKWT. Besaran pemberian insentif ditentukan dan diberikan berdasarkan kinerja karyawan yang telah dicapai dan masa kerja. Pemberian insentif diberikan saat pergantian tahun atau pada saat pembaruan masa kerja pada instansi. Insentif yang diberikan PT. Bukit Dhoho Indah kepada karyawan berupa insentif materil berbentuk uang, diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Pemberian berikutnya berupa tunjangan hari raya. Tunjangan Hari Raya pada PT. Bukit Dhoho Indah diberikan satu tahun sekali menjelang hari raya Idul Fitri dengan jumlah yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lain. Besaran Tunjangan Hari Raya disesuaikan dengan masa jabatan dan pendapatan bulanan setiap karyawan.

Menurut Sarwoto (1985:156-159) secara garis besar insentif dibagi menjadi 2 bagian, yakni insentif materil dan insentif non materil. Insentif materil dapat berupa uang (bonus, komisi dan profit share) maupun jaminan sosial (rumah dinas, pengobatan, dll). Sedangkan insentif non materil dapat berupa pemberian tanda jasa, piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tertulis secara resmi ataupun pribadi, ucapan terima kasih secara formal atau informal, pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan (contoh : mobil), serta pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja (contoh : meja rapat).

Karyawan yang memiliki kinerja baik sudah selayaknyanya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Insentif positif ialah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah, baik berupa materil maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Insentif negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang berprestasi kerjanya dibawah prestasi standar. Insentif material dan non material dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pemberian insentif, karyawan

mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (*top perform*) sesuai kemampuan masing-masing.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan antara lain : 1) pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT. Bukit Dhoho Indah. Hal ini terlihat pada hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai 0,478 dan signifikansu 0,001. 2) Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PKWT di PT. Bukit Dhoho Indah. Hal ini terlihat pada hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai 0,681 dan signifikansi 0,000. 3) Hasil analisis menunjukkan pegawai PKWT memiliki nilai Uji t lebih besar dibandingkan pegawai tetap. Hal tersebut dapat disebabkan karena pegawai PKWT memiliki semangat lebih dibandingkan pegawai tetap untuk mendapatkan insentif lebih, serta mendapatkan jenjang karir yang meningkat.

Referensi

- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Candrawati, D. D., Al Musadieg, M., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu)*. Brawijaya University.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1(2), 232–253.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management 13th*. South-Western Cengage Learning.
- Nurali, N. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sedulur Guyub Rukun Pandanwangi Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 1(1), 13–24.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rizki, A. B., Saryadi, S., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 117–121.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang*, 1.
- Sarwoto. 1985. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soegianto, M. Y. (2013). Penerapan strategi alih daya (outsourcing) di UD. Puyuh Plastik ditinjau dari ketentuan perundangan dan etika bisnis. *Agora*, 1(1), 26–34.
- Syahputra, O. M., & Lubis, R. K. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Pula Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2, April), 41–46.

- Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *JURNAL TRINOMIKA*, 13(2), 136–144.
- TRIANSYAH, F. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 164–171.
- Wibowo, S. (2010). Manajemen Kinerja—Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, Wandy, and Asep Suwarna. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1.1 (2017): 33-52.