PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. BPR UNISRITAMA, PEKANBARU

Oleh : Romal Ramadhan

Pembimbing : Drs.Kasmiruddin,M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi.
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia
Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

In an effort to improve employee work, companies need to pay attention to employee welfare, one of which is by providing incentives as a form of encouragement and reward from employees' work results while working. This research was conducted at PT BPR Unisritama, Pekanbaru which is located at Soekarno Hatta Street, Pekanbaru, Riau Province.

This research aims to determine the effect of Incentives on Employee Performance at PT BPR Unisritama, Pekanbaru working in the operational field. This study uses quantitative descriptive analysis method with SPSS program. The sample in this study is a number with a research population of 39 people using census methods that are distributed to all employees of the operational section at PT BPR Unisritama, Pekanbaru. The analysis tools in this study use validity test, reliability test, simple linear regression analysis, determination analysis and significance test with t test.

This study showed that incentive variables had an impact on employee performance of 16,428 with a signification rate of 0.000. Based on the results of determination known coefficient of determination of 0.879 with the sense that the contribution of incentive variable influence on employee performance in the operational section of PT BPR Unisritama, Pekanbaru is 87.9% while the remaining amount of 13.1% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords : Insenitf, Employee Performance

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini dan masa yang akan datang akan menghadirkan kompetisi global dengan berbagai perubahan – perubahan kondisi ekonomi terutama perusahaan bidang *finanacial*. Hal ini mendorong perusahaan sebagai organisasi bisnis untuk melakukan berbagai inovasi dan perubahan dalam bentuk perbaikan dalam upaya mengikuti perkembangan zaman. Perubahan yang saat ini intens dilakukan oleh perusahaan – perusahaan global adalah dalam konteks perbaikan kinerja perusahaan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organsasi. organisasi dibuat bedasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap

organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Edison et al (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan.

Peningkatan kinerja pada perusahaan perbankan/ jasa keuangan khususnya pada BPR Unisritama, Pekanbaru dilakukan dengan berbagai program, salah satunya adalah program insentif yang diberikan kepada karyawan bagian marketing. BPR Unisritama, Pekanbaru merupakan perusahaan jasa keuangan atau perbankan sejak tahun 1991 dengan makna “Bank Universitas Islam Riau Pertama” dengan pemegang saham adalah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau (YLPI Riau). Produk dan layanan BPR Unisritama, Pekanbaru terdiri dari Tabungan, Deposito dan Kredit, disamping layanan pembayaran SPP mahasiswa. BPR Unisritama Pekanbaru memiliki satu kantor pusat yang berada di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru dan satu kantor cabang yang berada di lingkungan Universitas Islam Riau dengan jumlah karyawan

bagian operasional saat ini adalah 39 orang.

Data jumlah karyawan yang berada didalam dua kantor Unisritama ini menjadi data awal dan data gabungan peneliti. Hal ini disebabkan karena karyawan yang bekerja di BPR Unisritama Cabang UIR juga merupakan karyawan tetap dibawah naungan BPR Unisritama Pusat (Soekarno Hatta), begitu juga dalam hal penggajian dan pemberian insentif. Karyawan yang berada pada bidang operasional ini adalah karyawan yang berhubungan langsung dengan nasabah, yaitu bagian *Costumer Service*, *Teller*, dan bagian administrasi. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan bagian operasional karena karyawan ini berkaitan langsung dengan pelayanan kepada nasabah sehingga penilaian kinerja dalam rangka penentuan insentif karyawan sangat berkaitan dengan bagian ini.

Persaingan antar perusahaan jasa keuangan di Kota Pekanbaru dari tahun ke tahun menuntut perusahaan untuk harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan jasa keuangan lainnya. Pemberian insentif yang menjadi program dalam upaya peningkatan kinerja karyawan BPR Unisritama, Pekanbaru merupakan hal yang saat ini dioptimalkan oleh perusahaan berdasarkan penerapan KPI. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017-238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat

memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan meneliti dan menganalisis mengenai pengaruh insentif di BPR Unisritama, Pekanbaru terhadap kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi dan mampu menjadi salah satu cara dalam pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka penelitian ini diajukan dengan judul **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada BPR Unisritama, Pekanbaru.**

RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini membahas hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan dari sisi sumber daya manusia yaitu dalam hal insentif yang diperoleh oleh bagian pemasaran pada

BPR Unisritama Pekanbaru dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan jasa keuangan yang sudah berdiri sejak tahun 1991 yang didirikan oleh YLPI Riau ini menerapkan program insentif dalam rangka peningkatan kesejahteraan. Penelitian ini akan mengkaji seberapa besar pengaruh yang dihasilkan terhadap kinerja perusahaan dengan adanya program insentif bagi karyawan. Maka, penelitian ini diajukan dengan rumusan masalah **“Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada BPR Unisritama, Pekanbaru”**.

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif karyawan pada BPR Unisritama, Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada BPR Unisritama, Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada BPR Unisritama, Pekanbaru

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan studi perbandingan penelitian mengenai insentif yang diterapkan oleh perusahaan terutama pada bidang perbankan, serta dapat menjadi

bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menjadi referensi pengetahuan dan studi perbandingan penelitian mengenai insentif secara khusus dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia secara umum.
 - b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat menjadi rekomendasi solusi dari permasalahan yang terjadi diperusahaan atau menjadi studi perbandingan bagi perusahaan lain atas pelaksanaan program insentif yang efektif diperusahaan ini.

KERANGKA TEORITIS

A. Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan. Ada beberapa

pengertian yang di kemukakan oleh para ahli tentang insentif yaitu :

Menurut Sinambela (2017) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai". Menurut Khadaisan seperti di kutip dalam Hamali (2016) Insentif adalah program program kompensasi yang mengaitan bayaran dengan produktivitas dan kinerja. Menurut Fahmi (2017), Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau bukan berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

B. Tujuan Insentif

Menurut Sinambela (2017) tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri. Secara spesifik pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

-Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan

produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan bekerja lebih bersemangat dan cepat, disiplin, dan kreatif.

-Bagi karyawan

Dengan adanya karyawan pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan yaitu standar prestasi dapat di ukur secara kuantitatif, standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang, karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Adapun tujuan insentif menurut Mangkunegara dalam Hasibuan (2013) adalah insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa tujuan insentif adalah suatu bentuk perangsang berupa material maupun non material yang diberikan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih iat sesuai yang diharapkan.

C. Program Insentif

Adapun program – program insentif yang digunakan dalam perusahaan menurut Marwan Syah dan Mukaram dalam Sinambela (2017), adalah :

Piece work (Upah per output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

- *Production bonus* (Bonus Produksi)

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas diatas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

- *Commissions* (komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

- *Maturity curve* (kurva kematangan)

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

- *Merit raises* (upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.

- *Nomoneary incentives* (insentif non materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

- *Executives incentives* (Insentif Eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

D. Jenis-jenis insentif

Jenis – jenis insentif menurut Sinambela (2017), adalah sebagai berikut :

1. Uang

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam :

- Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

- Komisi

Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

- Pembagian keuntungan

Model pembagiin keuntungan biasanya bermacam-macam ,tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

1. Insentif non material

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

- Pemberian gelar (title) secara resmi

- Pemberian balas jasa

- Pemberian piagam penghargaan

- Pemberian promosi

-Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi

-Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal

E. Sistem penentuan insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif Menurut Rivai dalam Suwatno dan Dono (2016):

a. Bonus Tahunan umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar.

b. Bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja. Insentif bonus Langsung Tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan seperti sistem pembayaran kinerja yang lain. Bonus langsung merupakan imbalan atas kinerja disebut bonus kilat yang dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

a. Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan

dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

b. Insentif kelompok berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan kelompok kerja.

Terdapat beberapa sifat dasar yang perlu diperhitungkan agar sistem insentif yang diterapkan dapat berhasil, menurut Sinambela (2017):

a). Pembayarannya hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.

b). Insentif yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

c). Organisasi atau perusahaan membayar dalam kurun waktu secepat mungkin.

d). Standart kinerja yang ditetapkan untuk memperoleh insentif hendaknya dipahami dengan baik oleh pegawai dan mampu dilaksanakan dengan baik oleh organisasi

F. Indikator Insentif

Pangabean dalam Sinambela (2017) menyebutkan bahwa pemberian insentif yang baik memiliki beberapa kriteria diantaranya :

-Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.

-Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan

-Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu

-Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

KINERJA

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuannya tidak dapat tercapai. Kinerja perlu disajikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer dalam perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dan dinilai oleh manajer untuk dapat mengetahui tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai beberapa definisi atau teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Emron Edison et al (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan. Menurut Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Selanjutnya menurut Sinambela (2017) menyatakan kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dari ketiga penjelasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja

karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi.

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Penilaian kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan. Banyak jenis program penilaian kinerja yang digunakan. Kebanyakan organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada orang yang dinilai, orang yang menilai dan pimpinan, informasi mengenai kinerja.

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Emron Edison et al (2017) Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, antara lain:

A) Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki

IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

DIMENSI KINERJA

Pada kinerja karyawan ada hal yang dipengaruhi oleh beberapa faktor kerja atau dimensi kerja, menurut Anwar dalam Sinambela (2017) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang diterapkan oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai. Maka dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak instansi atau perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat baik bagi pihak instansi atau perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan buka hasil

rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

3. Konsistensi Pegawai

Konsistensi pegawai merupakan ketetapan karyawan dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan manajer dalam perusahaan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

5. Sikap Pegawai

Sikap pegawai merupakan perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

Dalam kinerja karyawan penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Menurut Robbins dalam Emron Edison et al (2017), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja.

HIPOTESIS

H1: Diduga adanya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Unisritama, Pekanbaru

TEKNIK PENGUKURAN

Menurut Sugiyono (2013), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala *likert*, dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item-

item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah 39 orang yang merupakan seluruh karyawan bagian operasional pada BPR Unisritama Pekanbaru. Soekidjo dalam Salsabila (2019) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sedangkan menurut Uma Sekaran dalam Salsabila (2019) sampel adalah sebagian dari populasi. Namun, dikarenakan jumlah populasi sejumlah 39 orang maka penelitian ini akan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel dengan metode sensus.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data adalah cara memperoleh data dalam kegiatan penelitian, yaitu menentukan cara mendapatkan data mengenai variabel-variabel. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan suatu prosedur yang sistematis dan standard menggunakan Kuesioner dan wawancara.

PEMBAHASAN

Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan

merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan loyal terhadap perusahaan. PT BPR Unisritama, Pekanbaru menerapkan program insentif bagi karyawan dalam rangka dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan. Program insentif yang diterapkan oleh PT BPR Unisritama, Pekanbaru merupakan program insentif berbasis bonus dari hasil kerja bila karyawan berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja.

Hal ini sejalan juga dengan teori yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2010) bahwa pada dasarnya insentif memiliki tujuan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. Pemberian insentif yang dibayarkan kepada karyawan atas dasar produksi

melebihi standar yang ditetapkan bukan merupakan hal yang baru. Rivai dan Sagala (2010) mengungkapkan bahwa insentif merupakan sebuah dorongan secara logis kepada karyawan yang mengarah pada kinerja. Penerapan Insentif yang terjadi di PT BPR Unisritama, Pekanbaru, yang mana hal ini memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan program insentif yang sederhana, spesifik, dapat dicapai dan terukur yang telah disusun oleh perusahaan dan diterapkan kepada seluruh karyawan merupakan dasar penerapan insentif yang dapat memberikan dampak yang besar bagi Kinerja Karyawan dan menjadi rancangan strategis perusahaan. Dengan adanya penerapan program insentif yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja sehingga perusahaan mampu menghadapi persaingan bisnis dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Begitu juga dengan penerapan variabel kinerja karyawan, yang mana karyawan mengakui bahwa insentif memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan bagian operasional di PT BPR Unisritama, Pekanbaru. Sebesar 87,9% pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi dan terdapat 13,1% merupakan pengaruh lain yang mempengaruhi yang tidak dibahas pada variabel penelitian ini. Hasil uji regresi linear sederhana atau uji parsial t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel Insentif (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun nilai koefisien regresi variabel Insentif sebesar 1.044 yang dapat diartikan

bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1.044. Dari hasil Uji T diketahui t_{hitung} sebesar 16.428 yang mana lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan insentif, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada bagian operasional di PT BPR Unisritama, Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dikehathu bahwa secara keseluruhan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Unisritama, Pekanbaru, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Insentif yang diterima oleh karyawan pada bagian operasional PT BPR Unisritama, Pekanbaru dilaksanakan berdasarkan empat dimensi yaitu sederhana, spesifik, dapat dicapai dan terukur dinyatakan baik dengan dimensi skor tertinggi adalah dapat dicapai. Hal ini memiliki arti bahwa sejauh ini penerapan program insentif yang dijalankan oleh PT BPR Unisritama, Pekanbaru, mampu dicapai oleh karyawan sehingga insentif dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Kinerja karyawan PT BPR Unisritama, Pekanbaru yang bekerja pada bagian operasioanal juga diukur dalam lima dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Berdasarkan hasil

penelitian diketahui bahwa skor tertinggi berapa pada dimensi efektifitas. Hal ini menggambarkan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan telah diukur secara efektif dengan memanfaatkan segala fasilitas dan waktu kerja dalam memaksimalkan hasil kerja karyawan.

Insentif secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Unisritama, Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa sejumlah 87,9 % pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dan sejumlah 13,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga menggambarkan bahwa semakin baik penerpaan insentif maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT BPR Unisritama Pekanbaru.

SARAN

Adapun saran penulis yang dapat digunakan sebagai bentuk kontribusi pemikiran berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka berikut merupakan beberapa saran dari penulis :

Berdasarkan analisis penulis terhadap variabel insentif yang diterapkan pada PT BPR Unisritama, Pekanbaru, bahwa terdapat satu dimensi yang menjadi perhatian penulis. Dimana pada dimensi ini terdapat banyak karyawan yang menyatakan Cukup Setuju pada pernyataan mengenai pemahaman karyawan akan pencapaian target yang diharapkan. Hal ini menggambarkan bahwa PT

BPR Unisritama, Pekanbaru harus lebih dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan secara lebih rinci dan spesifik agar mudah dipahami dan mampu dicapai oleh karyawan. Perusahaan dapat melakukannya dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan cara memahami capaian target didalam KPI yang menjadi alat pengukur kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penulis terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat satu dimensi yang menjadi perhatian penulis, yaitu pada kemampuan karyawan dalam mengukur kualitas kerja. Terdapat angka yang besar didalam pernyataan tersebut, sehingga penulis memiliki asumsi bahwa perlu adanya kesamaan pemahaman antara kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dan kualitas kerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga apabila hal ini sudah setara, akan mencapai hasil kerja yang tinggi dan sangat memiliki pengaruh yang besar bagi perusahaan

Saran penulis bagi peneliti selanjutnya adalah agar dapat melihat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi penelitian lanjutan dari penelitian ini sehingga akan memunculkan variabel – variabel lainnya yang dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation

Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI

Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, M.S.P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Nugroho, Krisfandi Setyo. Pengaruh pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Batre Yuasa (Kasus PT Riau Indohama Abadi Pekanbaru). UIN Suska Riau

Sari, Mayang. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT Pupuk Sridjaja Palembang. Vol III, No. 2. 2013

Sembiring. Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR

Nusantara Bona Pasogit 17
Kantor Pusat Tunggal. Vol. II,
No. 1 Tahun 2018

Rivai, Veitzal, dan Ella Segala. 2010.
Manajemen Sumber Daya
Manusia . Rajawali Pers, Jakarta.

Sedarmayanti. 2014. Manajemen
Sumber Daya Manusia:
Reformasi Birokrasi dan
Manajemen Pegawai Negeri
Sipil. PT. Refika Aditama,
Bandung.

Siagian P, Sondang, 2003, Filsafat
Administrasi, Jakarta : PT. Bumi
Aksara

Sinambela, P.L. 2017. Manajemen
Sumber Daya Manusia. PT.
Bumi Aksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Jakarta :
Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen
Sumber Daya Manusia, Bumi
Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian
pedidikan pendekatan kuantitatif,
kualitatif, dan R&D. Alfabeta,
Bandung.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian
pedidikan pendekatan kuantitatif,
kualitatif, dan R&D. Alfabeta,
Bandung.