

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER HONDA UTAMA PUTRA DI PANGKALAN BUN

¹Merisa Oktaria ²Rinto Alexandro

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Palangka Raya
Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

e-mail: ¹| merisa.oktaria@fkip.upr.ac.id ²| rinto.alexandro@fkip.upr.ac.id

Abstrak

Insentif adalah suatu sarana berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh karyawan dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun yang berjumlah 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun sebesar 71,5%.

Kata Kunci: Insentif dan Kinerja

Abstract

Incentive is a means in the form of material, which is given as an incentive or deliberate incentive to the workers so that within themselves there arises a great enthusiasm to increase work productivity in the organization. This study aims to determine the effect of incentives on employee performance at the Honda Utama Putra Dealer in Pangkalan Bun. The population in this study were all employees of Honda Utama Putra Pangkalan Bun dealers. The sampling technique used was total sampling, with all 20 employees of the Honda Utama Putra Pangkalan Bun dealer. Data analysis technique used in this study is to use simple linear regression analysis with analyzed by using SPSS version 23 application.

The results of this study indicate that incentives affect the performance of Honda Utama Putra Dealer employees in Pangkalan Bun by 71.5%.

Keywords: Incentives and Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Hal ini dapat dimaklumi karena dengan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja berarti terjadi peningkatan efisiensi dalam perusahaan yang bersangkutan terutama dalam hal penggunaan tenaga kerja. Artinya dengan sejumlah tenaga kerja yang ada, maka hasil produksi yang dicapai dapat lebih meningkat. Selanjutnya jika perusahaan, melakukan efisiensi dalam kegiatan usahanya maka produktivitasnya akan meningkat dan keuntungan diharapkan semakin bertambah.

Dalam kenyataannya sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh dari karyawan dan juga bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan metode kerja yang baik, dana pekerjaan yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan melihat secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan kebijakan pemberian insentif agar didalam diri

mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja seperti rendahnya kinerja dikarekanakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dan tidak

adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya.

Pimpinan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun menjelaskan bahwa yang menjadi permasalahan pokok ialah masalah motivasi kerja atau semangat kerja karyawan, dikarenakan pekerjaan yang dijalani monoton atau sama tiap harinya sehingga perlahan-lahan semangat kerja karyawan pun menurun. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja serta mendorong para karyawannya dalam bekerja, maka Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun yang bergerak dibidang usaha penjualan sepeda motor merk Honda menetapkan kebijakan upah tambahan berupa insentif bagi karyawannya. Dengan adanya pemberian insentif ini diharapkan karyawan Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun semakin bersemangat meningkatkan kinerjanya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun yang berada di Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah. Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun adalah perusahaan motor resmi yang berdiri tanggal 2 Maret 2004 yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro 73, Kelurahan Sidorejo, Kecamatan Arut Selatan Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.

Dealer Honda Utama Putra merupakan sebuah perusahaan dagang dan jasa service motor. Kegiatan umumnya adalah bergerak dibidang penjualan berbagai macam tipe atau jenis Motor Honda baik secara kredit maupun tunai.

Dealer Honda Utama Putra telah bekerja sama dengan perusahaan

finansial penyandang dana untuk untuk memberi kelonggaran cara pembayaran. Jadi pembeli pada prinsipnya membeli secara tunai (*cash*) kepada dealer, tetapi kredit kepada perusahaan penyandang dana seperti ADIRA, OTO, FIF. Dealer Honda Utama Putra dalam usaha meningkatkan usahanya perusahaan berupaya menjaga kualitas dan kuantitas, mutu dan sistem pelayanan terhadap customer (*customer service*) agar mampu bersaing dengan usaha lain yang sejenis.

Disamping melayani penjualan sepeda motor Honda, Dealer Honda Utama Putra membuka bengkel dan penjualan suku cadang resmi (*spare part*) sepeda motor Honda. Salah satu keunggulan dan daya saing dengan perusahaan sejenis, Dealer Honda Utama Putra senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi konsumennya. Dengan konsep mudah dan cepat terutama aspek administrasi pengurusan surat-surat kendaraan bermotor STNK (surat tanda nomor motor), BPKB (buku pemilik kendaraan bermotor), dan plat nomor kendaraan bermotor serta memberikan fasilitas garansi.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini didapatkan melalui kuesioner yang dibuat dan diisi oleh responden, selain itu data primer tersebut juga didukung dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner penelitian diukur menggunakan skala likert 5 poin dengan menggunakan rentang skor 1-5 dengan item:

- (1) Sangat Setuju (SS) skor = 5,
- (2) Setuju (S) skor = 4,
- (3) Kurang Setuju (KS) skor = 3,
- (4) Tidak Setuju (TS) skor = 2,
- (5) Sangat Tidak Setuju (STS) skor = 1.

Sebelum kuesioner penelitian ini didistribusikan kepada responden maka peneliti melakukan pengujian kualitas data kuesioner yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen

yang digunakan dinyatakan valid. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun yaitu berjumlah 20 orang artinya sampel ditentukan menggunakan metode *total sampling* yaitu adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Tabel 1
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Pimpinan (Manager)	1
2.	Wakil Pimpinan	1
3.	Bagian Administrasi	1
4.	Kasir	1
5.	Bagian Pemasaran	3
6.	Petugas Penjualan	4
7.	Bagian Umum	2
8.	Bagian Logistik	1
9.	Bagian Perbengkelan (Montir)	6
Total		20

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasan (2004:18) menyatakan analisis regresi linear sederhana merupakan suatu yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel variabel terikat.

Rumus:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel kinerja karyawan

X : Variabel insentif

α : Konstanta

b : Koefesien regresi

Sebelum melakukan uji analisis regresi linier sederhana maha sebaiknya perlu melakukan uji normalitas untuk menguji normal atau tidaknya distribusi pada data. Uji normalitas ini menggunakan program SPSS 23 yang menggunakan rumus *Shapiro Wilk*, hal ini dikarenakan *Shapiro Wilk* digunakan untuk sampel yang kurang dari 50.

Uji regresi linear sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linear sederhana ini menggunakan bantuan program SPSS 23. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sedangkan apabila nilai signifikan > 0,05 maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesis yang dirumuskan diubah dalam bentuk hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.

H_a = Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.

Hipotesis diuji dengan dengan taraf signifikan 5% dan pembuktian dilakukan dengan:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan output analisis linier sederhana yang telah dilakukan berikut ini:

Tabel 2

Hasil Uji Analisis Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,622	5,548		3,421	0,000
1 INSENTIF	0,772	0,063	0,447	6,714	0,027

Jika dilihat pada tabel 2 di atas, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,622 + 0,772X$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk di atas, maka hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 7,622 menunjukkan bahwa jika variabel

bebas (insentif) memiliki nilai nol (0) maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar nilai konstanta tersebut.

b. Insentif terhadap kinerja karyawan
Nilai koefisien insentif (X) pada penelitian ini sebesar 0,772 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai hubungan yang searah. Sehingga jika terjadi kenaikan pada variabel insentif sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,772.

Selain itu pada tabel 2 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,714 > t_{tabel} 2,101, sehingga dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai t_{hitung} 6,714 > t_{tabel} 2,101, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	0,798 ^a	0,715	0,682	,26328	,305	3,287	1

Pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,715, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 71,5%.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik dan tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian dengan maksud untuk

memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kelebihan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah *performance rating*. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang karyawan (pekerja dan manajer) yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasari pertimbangan perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan upah atau gaji sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan terhadap perusahaan.

Pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Pemberian insentif diberikan pada saat karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target pekerjaan yang ditetapkan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai. Siswanto (2012) menyatakan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Selain memberikan keuntungan kepada karyawan, insentif yang diberikan juga memberikan *feedback* positif terhadap perusahaan. Seluruh karyawan menjadi lebih giat, semangat dan berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan insentif. Maka dengan demikian perusahaan akan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas karena mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Jenis insentif yang diberikan perusahaan terdiri dari insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial berupa uang diluar gaji pokok, sedangkan insentif non-finansial dapat berupa promosi

jabatan. Tentunya pemberian insentif tersebut dirancang dengan bijaksana oleh perusahaan agar tepat sasaran dan tidak menjadi kerugian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrul (2016) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Madukismo Yogyakarta. Hasil penelitian Fahrul (2016) menyatakan bahwa pemberian insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Madukismo Yogyakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan kinerja. Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana menghasilkan $Y = 7,622 + 0,772X$, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,715, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 71,5%. Hasil pengujian nilai t , diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,714 > t_{tabel}$ 2,101, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} $6,714 > t_{tabel}$ 2,101, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Hooda Utama Putra di Pangkalan Bun.

SARAN

Setelah melakukan penelitian dan melakukan pengujian dari data yang dikumpulkan maka ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan untuk Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun yaitu:

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan yang bekerja di Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun, oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja, selain itu di setiap periode

kerja selalu termotivasi untuk mencapai target yang ditentukanse hingga memperoleh insentif dari perusahaan.

2. Bagi Dealer Honda Utama Putra diharapkan selalu memberikan apresiasi kepada karyawannya sehingga motivasi para karyawan yang bekerja tetap tinggi dan selalu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Aini, S. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semanagt Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk*. Jurnal Adiminisdrtrasi Bisnis.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2012. *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gorda, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Margono, S. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mayangsari, Lia. 2013. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pusri*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Fahrul Budi. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Yogyakarta.
- Soehardi, 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2007. *Pengantar Bisnis Modern edisi 3*. Liberty Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.