

**PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CV. MAHOTAMA DI DENPASAR TIMUR**

OLEH :

ANAK AGUNG SRI MULIATI

Abstrak

CV. Mahotama yang beralamat Jalan Padma No.30 Penatih adalah salah satu perusahaan percetakan yang kompetitif di kawasan Denpasar. Tingginya permintaan konsumen tentunya menuntut karyawan CV. Mahotama untuk selalu meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja ini dapat dinilai melalui prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan hal tersebut tentunya perlu adanya rangsangan kebijakan dari perusahaan seperti pemberian insentif kepada seluruh karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topic penulisan dengan judul : "Pengaruh Insentif Materiil dan Non Materiil terhadap Prestasi Kerja pada CV. Mahotama di Denpasar Timur." Adapun yang menjadi masalah penelitian ini adalah apakah insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mahotama di Denpasar Timur dan apakah apakah insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mahotama di Denpasar Timur . Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan baik secara serempak maupun parsial. Penelitian ini dilakukan dengan data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 38 orang responden karyawan dengan menggunakan metode penelitian populasi untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif dan analisis

kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis lewat uji F dan uji t serta uji analisis koefisien regresi sederhana dan berganda sehingga dapat membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y' = 0,251 + 0,699X_1 + 0,505X_2$. Pengujian hipotesis yang menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara bersama-sama dalam prestasi kerja karyawan. Angka *Adjusted R square* sebesar 0,785 menunjukkan bahwa 78,5 persen variasi prestasi kerja karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi. Insentif materiil terbukti berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : *Insentif materiil, Insentif non materiil, dan Prestasi Kerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu. Insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

II. LANDASAN TEORI

Hariandja (2002:265) memberikan pengertian insentif bahwa: "Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan prestasi atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal". Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2002:118) adalah Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai. Hadikusuma (2006:399) merinci tujuan insentif sebagai berikut: Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan prestasi karena mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu juga untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Dengan penerapan sistem insentif yang tepat dapat mendorong karyawan agar terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena dengan penerapan sistem insentif tersebut, karyawan merasa mendapat perhatian, penghargaan, dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat membangun insentif material yang tinggi sehingga prestasi kerja dapat diraihinya. Menurut Sarwoto (2010:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan. (1) Insentif material yaitu: Insentif dalam bentuk uang (Bonus, Komisi, *Profit share*, Kompensasi) Insentif non material (2) Insentif non material. Menurut Siagian (2003:23), prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok. Pengertian lain tentang prestasi disebutkan oleh Dharma (2003:1), prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai macam

faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2002:97): "Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, ketrampilan dan kesungguhan karyawan". Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan prestasi organisasi". Dari pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta ketrampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal. Dharma (2003:55), mengemukakan untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja maka sebelumnya harus ditetapkan standart dalam mengukur prestasi kerja, adapun standar kerja tersebut adalah : kuantitas, kualitas ketepatan waktu.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di CV. Mahotama yang beralamat Jalan Trengguli, Penatih, Denpasar Timur. Obyek penelitian ini yaitu pengaruh insentif material dan non material terhadap prestasi kerja karyawan CV. Mahotama di Denpasar Timur. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data kualitatif dan Data kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung pada lokasi penelitian, dan Data sekunder, yaitu data yang sudah ada dan diolah. Penelitian yang menggunakan metode *survey*, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan CV. Mahotama yang berjumlah sebanyak 39 orang. Dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian ini menggunakan sampel non probability yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Hal ini terjadi karena jumlah populasi sedikit (dibawah 100). Metode Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas perlu dilakukan pengujian atas kuesioner. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliable. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Dengan alat ukur yang valid diharapkan terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Selain itu, dalam menentukan skor kuesioner menggunakan skala Likert yaitu skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban cukup setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Untuk mengolah data-data yang terkumpul dalam

upaya mendapatkan jawaban dari pokok permasalahan, maka teknik analisis yang digunakan yaitu: Teknik analisis kuantitatif, Teknik analisis deskriptif kualitatif.

IV. PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,251	2,266		,111	,913
	X1	,699	,150	,513	4,667	,000
	X2	,505	,124	,447	4,072	,000

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi pengaruh dari insentif material dan insentif non material terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y' = 0,251 + 0,699X1 + 0,505X2$$

Nilai a = 0,251 artinya jika insentif material dan insentif non material diabaikan, maka prestasi kerja karyawan menurun sebesar 0,251satuan.

Nilai b1 = 0,699 artinya jika insentif material bertambah sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,699 satuan.

Nilai b2 = 0,505 artinya jika insentif non material bertambah sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,505satuan.

Dari persamaan regresi $Y' = 0,251 + 0,699X_1 + 0,505X_2$ dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif (searah) insentif material dan insentif non material terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai b_1 dan b_2 (koefisien regresi) yang bernilai positif.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial, variabel insentif material (X_1) dan variabel insentif non material (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pada variabel insentif material (X_1) t_{hitung} sebesar 4,667 dan t_{tabel} sebesar 0,699 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,667 > 0,699$). Melihat dari perbandingan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka nilai t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa insentif material secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mahotama di Denpasar Timur dapat diterima. Sedangkan pada variabel insentif non material (X_2) t_{hitung} sebesar 4,667 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 0,699 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Melihat dari perbandingan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka nilai t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa insentif non material secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mahotama di Denpasar Timur dapat diterima. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif material (X_1) dan variabel insentif non material (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 63,745 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,88 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Melihat dari perbandingan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka nilai F hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa insentif material dan non material secara simultan(bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mahotama di Denpasar Timur dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Hadikusuma, 2006. *Segi Manusia dalam Organisasi*. Jilid Pertama. Jakarta: PT. Pustaka Bina Pustaka
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://elibrary.ub.ac.id/bitstream/123456789/20877/1/Pengaruh-Insentif-Terhadap-Prestasi-Kerja-%3A-Studi%0D%0A-pada-Karyawan-PT.-Hero-Sakti-Motor-Malang..pdf>
- <http://elibrary.ub.ac.id/bitstream/123456789/21332/1/Pengaruh-Insentif-Terhadap-Prestasi-Kerja-%3A-studi-pada-karyawan-PT.-Pos-Indonesia-%28Persero%29-Malang.pdf>
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1222/1/07000173.pdf>
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Ichsan, A,1981. *Tata Administrasi Karyawan : dasar dasar ilmu administrasi dan penerapan di indonesia*. Jakarta. Bulletin@v3.6.8, Copyright©2000-2008, Jelsoft Enterprises Ltd. www.pengusahaindonesia.com
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.