

## BAB V

### PEMBAHASAN

Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan diambil pada koperasi serba usaha aster mandiri yang beralamatkan Jalan Badas-Kunjang No. 3 Kediri Jawa Timur. Hal ini dikarenakan koperasi serba usaha aster mandiri adalah koperasi yang cukup mempunyai nama dilingkungan sekitar. Kemudian usaha bengkel milik koperasi serba usaha ini juga cukup ramai setiap harinya. Hal ini menjadikan saya ingin mengetahui strategi yang dilakukan oleh Bapak Supa'at selaku kepala dari Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri ini.

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu. Ada berbagai pendapat dari para ahli mengenai arti dari insentif, sebagaimana yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumberdaya Manusia*, insentif adalah bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi atau insentif yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain.<sup>1</sup> Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumberdaya Manusia Insentif* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Anwar Prabu mangkunegara yang dimaksud dengan Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).<sup>3</sup>

Insentif yang berlaku di koperasi serba usaha aster mandiri ini ada dua macam yakni insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif

---

<sup>1</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 252.

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), 118.

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rosda Karya, 2002), 89.

materiil yang berlaku di KSU Aster Mandiri ini meliputi Bonus (tambahan gaji, baju, dll). Untuk insentif materiil yang berjenis tambahan gaji (bonus) diberlakukan satu bulan sekali ketika menerima gaji yakni tiap tanggal 1.<sup>4</sup> Untuk insentif non materiil yang berupa naik jabatan, perhatian khusus dari kepala koperasi, dll ini pemberlakuannya tidak pasti atau tidak ditentukan waktu.

Pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kepala Koperasi memberikan insentif berupa promosi peningkatan jabatan bagi karyawan yang memiliki perstasi kerja baik.<sup>5</sup> Berbicara masalah prestasi kerja, prestasi kerja yang efektif juga tidak bisa muncul dengan sendirinya, hal tersebut muncul karena adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Melihat pentingnya prestasi kerja tersebut, maka bagi kebanyakan orang, insentif mempunyai kekuatan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat, guna mengembangkan prosedur-prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi.

Apabila insentif tersebut memunculkan rasa kepuasan kerja yang bisa melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian sikap mereka dalam menjalani

---

<sup>4</sup> Supa'at, *Wawancara*, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, 24 mei 2014

<sup>5</sup> *Ibid.*,

pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan dapat diharapkan keikutsertaan atau loyalitas yang besar dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, maka ditemukan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri secara simultan.

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan, ternyata H1 diterima, karena variabel insentif materiil ( $X_1$ ) dan insentif non materiil ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). apabila karyawan merasakan insentif yang telah diberlakukan, maka karyawan akan memberikan prestasi kerja yang maksimal kepada perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan temuan chusnul khotimah yang membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Hal ini merupakan suatu bentuk hal positif yang harus dikembangkan, karena dengan adanya insentif yang bisa memacu karyawan agar mereka berlomba-lomba untuk memberikan kontribusi pada perusahaan secara maksimal. Dan tentunya diharapkan bisa menjadikan kebiasaan pada karyawan tu sendiri agar bisa loyal terhadap perusahaan.

Prestasi kerja yang baik pasti akan bisa muncul jika seorang karyawan memperoleh suatu kepuasan atas apa yang diberikan perusahaan

kepada mereka atas segala sesuatu yang telah mereka kerjakan atau istilahnya timbal balik dari perusahaan kepada karyawan. Semakin perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka terhadap perusahaan.

Seorang pemimpin pada perusahaan juga harus bisa membaca karakter dari setiap pegawai atau karyawan mereka. Hal ini menjadi sangat penting karna seorang pemimpin akan dengan mudah menentukan dengan cara seperti apa untuk menjadikan karyawan merasa nyaman di dalam bekerja sehigga karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Dalam hal insentif tidak bisa semerta-merta hanya bonus atau gaji tambahan saja yang ditawarkan terhadap karyawan namun bisa juga kenaikan jabatan, pujian, karena karyawan dalam bekerja bukan hanya untuk mencari uang saja tetapi juga untuk mencari pengalaman kerja jadi dengan memuji dan memberikan kenaikan jabatan terhadap mereka akan membuat mereka merasa telah mendapatkan apa yang selama ini mereka cari.

Dalam penelitian ini untuk mengukur prestasi kerja karyawan, peneliti menggunakan persepsi dari karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri. Hasil kuisisionair menunjukkan bahwa para karyawan berusaha untuk selalu menjawab dengan hal-hal yang positif terhadap Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.

2. Pengaruh insentif materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri secara parsial

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis ke-2 diterima dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa variabel insentif materiil ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Apabila karyawan telah mendapatkan perlakuan yang istimewa dari perusahaan, misalnya dengan pemberian bonus atau gaji tambahan, baju, dll maka karyawan pasti akan melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan dengan hati yang senang sehingga akan menumbuhkan suatu keikhlasan dalam bekerja, rasa tanggung jawab penuh dalam bekerja, dan yang pasti tidak akan setengah-setengah dalam bekerja. Dan jika semua itu terus ada dalam lingkungan kerja setiap harinya maka prestasi kerja karyawan pun juga akan baik.

Taraf signifikan disini yang terbaik terletak pada insentif materiil, karna tak dapat dipungkiri lagi bahwa hal yang bersifat materiil lebih bisa mempengaruhi seseorang daripada hal yang bersifat non materiil. Oleh karena itu koperasi serba usaha aster mandiri menjadikan insentif materiil sebagai senjata andalan untuk merangsang karyawan agar berlomba-lomba memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Dan koperasi serba usaha aster mandiri ini memutuskan bahwa insentif materiil ini berlaku setiap bulan. Meskipun demikian tidak semua karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan setiap bulannya

ujar Bapak Supa'at selaku kepala Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.<sup>6</sup> Hal ini membuktikan bahwa memahami karakter setiap karyawan itu bukan hal yang mudah, perlu sebuah cara khusus atau pendekatan khusus sehingga kita bisa memahami karakter karyawan yang bersangkutan meskipun telah diberlakukan kebijakan pemberian insentif materiil bagi karyawan berprestasi pada setiap bulannya.

3. Pengaruh insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri secara parsial.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis ke-3 ditolak, dengan hasil uji yang membuktikan bahwa variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini terjadi dikarenakan insentif non materiil yang bersifat naik jabatan tidak mungkin diberlakukan setiap bulannya pasti hanya waktu-waktu tertentu ketika perusahaan membutuhkan pegawai yang harus mengangkat jabatan dari karyawan sendiri. Kemudian insentif non materiil lainnya yang hanya berupa sanjungan atau pujian saja, hal itu kemungkinan besar memang tidak begitu diminati oleh karyawan koperasi serba usaha aster mandiri sehingga insentif non materiil ini kurang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan koperasi aster mandiri ini.

Insentif yang bersifat non materiil sifatnya memang hanya sementara, karena hal itu hanya terjadi dilingkungan kerja saja. Semisal pujian atau sanjungan atau bahkan menjadi anak emas perusahaan, hal itu

---

<sup>6</sup> Supaat, *Wawancara*, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, 24 mei 2014

hanya menjadi sebuah kebanggaan para karyawan dilingkungan kerja saja sedangkan dilingkungan masyarakat mereka pasti akan menjadi manusia pada umumnya tergantung moral mereka dilingkungan masyarakat dan keluarga.