

Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Politeknik Bina Madani

Leni Sugiyanti¹, Rendy Permana², Ahmad Arwani Raharjo³, Melyona Zenia Rabbil⁴

Abstrak. Dengan adanya Insentif dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas kerja setiap karyawan dalam perusahaan. Baik dari segi kualitas, maupun kuantitasnya. Dengan adanya insentif akan memacu atau akhirnya dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu agar kinerja dapat tercapai maka dibutuhkan seorang karyawan yang mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai salah satu asset yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di Politeknik Bina Madani. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menguji hipotesis bahwa adanya insentif akan meningkatkan produktivitas karyawan. Data dikumpulkan melalui survei kepada seluruh karyawan dan dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pemberian insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, Produktivitas, karyawan, motivasi, pengaruh.

Abstract. The existence of incentives within a company is expected to enhance the productivity of each employee, both in terms of quality and quantity. Incentives can drive and ultimately support the achievement of the company's objectives. Therefore, to achieve optimal performance, employees must possess a high level of dedication in carrying out their duties and responsibilities as valuable assets of the company. This research aims to analyze the impact of providing incentives on employee productivity at Politeknik Bina Madani. Employing a quantitative approach, this study tests the hypothesis that the presence of incentives will increase employee productivity. Data was collected through a survey administered to all employees and analyzed using simple linear regression. The findings of this research are expected to contribute to company management in developing effective incentive policies to improve employee performance.

Keywords: : *Incentive, Productivity, Employee, Motivation, impact*

Pendahuluan

Apapun jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan paling strategis dan penting di antara sumber – sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia adalah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lainnya. Dengan demikian, Bagaimanapun berlimpahnya kondisi sumber daya yang lain, tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas maka perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang.

Agar tercapai tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantara berbagai bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal).

Peran insentif cukup besar dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial sehingga melahirkan kinerja yang mampu bersaing di era globalisasi ini. Disadari sepenuhnya oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting didalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasanya disebut insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak akan tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kerja karyawan bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang financial. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitas.

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 perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi

Jadi dapat disimpulkan untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, dan tercapai semua program kerja yang telah dirancang dan dibuat untuk kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak factor, antara lain gaji dan insentif yang layak dan adil.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah salah satu teknis dan cara mencari, memperoleh, mengumpulkan dan mencatat data, baik berupa primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. yaitu penelitian yang kemudian di olah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Artinya, penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. penelitian yang dilakukan adalah metode Deskriptif Kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat dari objek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antara variable yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori – teori dan literatur – literatur yang berhubungan dengan pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja



karyawan. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberikan alternative jawaban (Skor), dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Hasil dan Pembahasan

Identifikasi Responden

Jumlah Responden yang diteliti ada 33 Responden, dengan rincian sebagai berikut:

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	20	61%
2	Perempuan	13	39%
Jumlah		33	100%

Sumber : Hasil pengolahan data

Jumlah responden laki-laki lebih banyak (61%) dibandingkan dengan jumlah responden perempuan (39%).

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Umur Responden

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	19 – 20 tahun	2	6%
2	21 – 30 tahun	9	27%
3	31 – 40 tahun	17	52%
4	41 – 50 tahun	5	15%
Jumlah		33	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 31 sampai 40 tahun (52%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan Politeknik Bina Madani rata-rata pada usia produktif ini sangat sesuai dengan pekerjaan yang energik, semangat dan menyukai tantangan.

A. Validitas Reliabel

1. Variabel Produktivitas (Y)

Untuk memenuhi hasil analisis variabel produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan komputer program Statistical Product and Solution (SPSS) version 25 for windows input data variabel penilaian produktivitas kerja (Y) yang merupakan data ordinal dari populasi 33 try out (N=33) dengan jumlah soal sebanyak 8 pertanyaan sebagai berikut :

TABEL 4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan_1	26,3333	29,979	0,457
Pertanyaan_2	26,2424	31,689	0,420
Pertanyaan_3	26,1515	32,195	0,378
Pertanyaan_4	26,0606	31,434	0,453
Pertanyaan_5	25,9697	31,530	0,516
Pertanyaan_6	26,0303	31,030	0,372
Pertanyaan_7	26,6364	29,739	0,477
Pertanyaan_8	26,3636	29,676	0,626

Dengan $df = N-2$ atau $df = 33 - 2 = 31$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,344. Sehingga untuk melihat r hitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel produktivitas kerja (Y), oleh karena hasilnya Positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,344, maka variabel penilaian produktivitas kerja (Y) yakni pernyataan pertama sebesar 0,475, pertanyaan kedua sebesar 0,420, pernyataan ketiga sebesar 0,378, pertanyaan keempat sebesar 0,453, pertanyaan kelima sebesar 0,516, pertanyaan keenam sebesar 0,372, pertanyaan ketujuh sebesar 0,477, pertanyaan kedelapan sebesar 0,626. Sehingga di tinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%.

2. Variabel Insentif (X)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Insentif (X) dengan menggunakan komputer Program Statistical Product and Solution (SPSS) versi 25 for Windows input data variabel insentif (X) yang merupakan data ordinal dari sampel 33 try out (N=33) dengan jumlah pertanyaan 10 pertanyaan sebagai berikut :



Reliability Statistics

TABEL 5

Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan_1	30,45	52,256	0,371
Pertanyaan_2	30,33	53,604	0,359
Pertanyaan_3	30,27	49,142	0,624
Pertanyaan_4	29,73	52,642	0,430
Pertanyaan_5	29,82	50,903	0,529
Pertanyaan_6	30,24	48,439	0,618
Pertanyaan_7	30,21	51,110	0,571
Pertanyaan_8	30,09	49,648	0,605
Pertanyaan_9	29,97	49,280	0,625
Pertanyaan_10	30,24	51,502	0,388

Dengan $df = N-2$ atau $df = 33-2 = 31$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,344. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel insentif (X), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,344, maka variabel insentif (X) yakni pertanyaan pertama sebesar 0,371, pertanyaan kedua sebesar 0,359, pertanyaan ketiga sebesar 0,624, pertanyaan keempat sebesar 0,430, pertanyaan kelima sebesar 0,529, pertanyaan keenam sebesar 0,618, pertanyaan ketujuh sebesar 0,571, pertanyaan kedelapan sebesar 0,605, pertanyaan kesembilan sebesar 0,625, dan pertanyaan ke sepuluh sebesar 0,388, sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%.

3. Uji Reabilitas

PERBANDINGAN HASIL r_{hitung} dengan r_{tabel} VARIABEL

TABEL 6
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Produktivitas Kerja		
r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,457	0,344	Valid

0,420	0,344	Valid
0,378	0,344	Valid
0,453	0,344	Valid
0,516	0,344	Valid
0,372	0,344	Valid
0,477	0,344	Valid
0,626	0,344	Valid

Uji Reabilitas variabel Produktivitas kerja (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,344, sedangkan pada nilai Alpha 0,760, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,760 > 0,344$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Produktivitas kerja (Y) adalah Reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

PERBANDINGAN HASIL t_{hitung} dengan t_{tabel} VARIABEL INSENTIF

TABEL 7

Pertanyaan	Insentif		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,371	0,344	Valid
2	0,359	0,344	Valid
3	0,624	0,344	Valid
4	0,430	0,344	Valid
5	0,529	0,344	Valid
6	0,618	0,344	Valid
7	0,571	0,344	Valid
8	0,605	0,344	Valid
9	0,625	0,344	Valid
10	0,388	0,344	Valid

Uji Reabilitas variabel Insentif (X) dengan nilai r_{tabel} 0,344, sedangkan pada nilai Alpha 0,823, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,823 > 0,344$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Insentif (Y) adalah Reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 8
UJI RELIABILITAS
VARIABEL INSENTIF (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,823	10

Berdasarkan hasil uji Validitas dan Reliabilitas masing – masing variabel independen Insentif (X) dengan variabel dependen Produktivitas kerja (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, setuju pernyataan yang valid maupun tidak valid namun secara keseluruhan 100% Valid. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini :

TABEL 9
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL INDEPENDEN DAN VARIABEL DEPENDEN

KETERANGAN	Produktivitas Kerja (Y)	Insentif (X)
Pertanyaan Awal	1,2,3,4,5,6,7,8	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Pertanyaan yang gugur (Tidak Valid)		
Pertanyaan yang Valid	1,2,3,4,5,6,7,8	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Koefisien Alpha	0,76	0,823

4. Analisis Regresi

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear dengan menggunakan Komputer program *Statistic Produch Service Solution* (SPSS) Versi 25 for windows. Hasil analisis Regresi Linear didapat nilai persamaan regresi linear sebagai berikut :

TABEL 10
HASIL ANALISIS REGRESI

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,478	3,984		3,132	0,004
Insentif	0,515	0,119	0,613	4,315	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Persamaan Regresi Sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 12,478 + 0,515 X$$

Y = Produktivitas Kerja

X = Insentif

Nilai Konstanta sebesar 12,478 menyatakan jika variabel independen (X) = 0, maka variabel dependen (Y) sebesar 12,478 unit.

Koefisien regresi motivasi (X) sebesar 0,515 yang berarti bahwa penambahan atau peningkatan X sebesar 0,515 unit akan meningkatkan insentif (X) sebesar 0,515.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Analisis koefisien korelasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antara variabel independen diantaranya insentif (X) dengan variabel dependen Produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 11

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	0,375	0,355	5,57127

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan dari hasil analisa data-data menggunakan komputer program *Statistic Produch and Service Solution* (SPSS) versi 25 for windows , dilakukan pengujian antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja berdasarkan tabel model summary tersebut dihasilkan nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,613 yang berarti hubungannya positif dan kuat karena nilai R mendekati 1.

Nilai R Square (Koefisien Determinasi) diperoleh sebesar 0,375 yang berarti pengaruh variabel insentif (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 37,5%.

Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)/KD sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,613^2 \times 100\% \\ &= 0,375 \times 100\% \quad = 37,5\% \end{aligned}$$

Uji Hipotesis (Uji Parameter Individual / Parsial (Uji t))

Untuk mengetahui apakah masing – masing variabel setuju variabel insentif (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dilakukan pengujian hipotesis antara variabel Insentif (X) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) . untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (0,05) dan antara hasil thitung dengan t tabel yaitu memiliki nilai masing – masing sebagai berikut :

TABEL 12

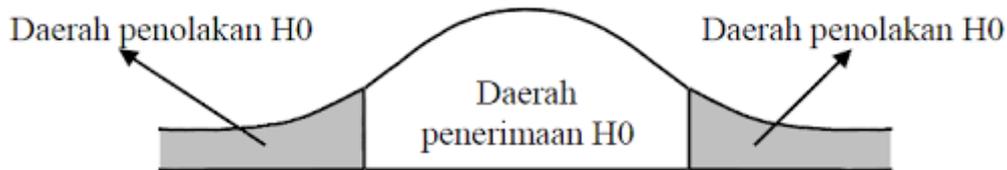
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,478	3,984		3,132	0,004
Insentif	0,515	0,119	0,613	4,315	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung (4,315) > ttabel (2,042) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

GAMBAR 1
Hasil Uji t kurva daerah kritis dan daerah penerimaan



Interprestasi Hasil

1. Dari hasil Analisis Regresi linear didapat nilai persamaan regresi linear, sebagai berikut :

$$Y = 15,091 + 0,444X$$

Y = Produktivitas Kerja
X = Insentif

2. Dari hasil analisis dihasilkan nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,613 yang berarti hubungannya positif dan kuat karena nilai R mendekati 1. Nilai R Square (Koefisien Determinasi) diperoleh sebesar 0,375, yang berarti pengaruh variabel insentif (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 37,5%.
3. Berdasarkan tabel Uji T diperoleh nilai thitung (4,315) > ttabel (2,042) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan , penulis menarik kesimpulan yang didasarkan hasil analisa dan uji korelasi sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Insentif (X) terhadap Produktivitas (Y) maka Ho di tolak dan Ha diterima dengan tingkat signifikan p sebesar $0,000 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif antara variabel Insentif (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai model summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0,613 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,375 atau 37,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Perlu dilakukan uji signifikan dari persamaan regresi dari persamaan $Y = 12,478 + 0,515X$ dengan nilai koefisien konstanta (a) sebesar 12,478 karena nilai X (Insentif) dianggap konstanta, dan nilai koefisien b sebesar 0,515 berarti apabila nilai X mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,515. Begitu pula sebaliknya apabila nilai X turun sebesar satu satuan, maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan 0,515.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Dendi Pratama, S.Sn., M.M., M.Ds., selaku Direktur Politeknik Bina Madani yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk melakukan penelitian ini. Tidak lupa, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu: Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 16), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-21* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Husein Umar, 2004, *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pusaka

Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke- 2*, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Muchdarsyah. Sinungan 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9* Jakarta : PT. Bumi Aksara

M Yani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media

Poltak S. Lijan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara

Sondang P, Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-20* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sugiono, 2015, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.



Sutrisno. Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10
Jakarta : Penerbit Kencana.