
Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo

Dicky A. Lampa¹, Irwan Yantu², Agus Hakri Bokingo³

*Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³*

Email: dickylampa97@gmail.com

Abstract: *The study aims to find out the influence of employees' incentives (X) on employees' work productivity (Y). It applies a descriptive quantitative method. The population of this study is all employees at PT. PLN (Persero) ULP Telaga, Gorontalo. In addition, the sampling technique employs a random sampling method. The instrument test is carried out by using validity test and reliability test, and then the data are processed by applying simple linear regression analysis. At the same time, the research data are obtained through the distribution of questionnaires to the employees at PT. PLN (Persero) ULP Telaga, Gorontalo as many as 58 people. Further, the obtained data are analyzed by simple linear regression analysis. Findings reveal that Incentives have a significant influence on the Work Productivity of Employees at PT. PLN (Persero) ULP Telaga, Gorontalo. The coefficient of determination or R Square indicates that incentives influence employees' work productivity for 88,9%. In conclusion, the hypothesis of this research is accepted and valid.*

Keywords: *Incentives; Employees Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari insentif karyawan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linear sederhana. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo sebanyak 58 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R Square menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 88,9% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kata Kunci: *Insentif; Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aspek penentu dalam keberhasilan suatu lembaga, oleh karena itu diperlukan suatu penanganan yang khusus dari suatu lembaga agar tujuan lembaga dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga produktivitas kerja mereka.

Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan dari suatu lembaga atau instansi, seperti: pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka suatu lembaga atau instansi harus memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang bisa mempengaruhi tujuan dari suatu organisasi.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut (Herjanto, 2007) "produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal". Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif yang sesuai kepada karyawan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga hal ini membuat dampak positif pada suatu Perusahaan tersebut dan bisa memaksimalkan kerja para karyawan.

Seperti yang di kemukakan oleh (Hariandja, 2011) "insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Tetapi kadang kala insentif diberikan belum sesuai dari apa yang di harapkan oleh karyawan.

Setelah peneliti melakukan observasi awal terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di pada PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo yakni kurang maksimal melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap aturan pemberian insentif yang dinilai belum sesuai dengan prestasi karyawan, kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kurang meningkatkan hasil pekerjaan karena adanya beberapa hasil kerjanya kurang baik dan rapi, kurangnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut diduga adanya pemberian kompensasi dalam bentuk insentif belum sesuai sehingga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan karyawan tersebut, dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif yang diberikan karyawan yang diharapkan dapat memberikan umpan balik positif terhadap perusahaan.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo".

Indikator Produktivitas Kerja

(Siagian, 2010), mengemukakan indikator produktivitas kerja yakni sebagai berikut:

- 1) Seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- 2) Peningkatan mutu hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi, dan dalam hal ini peningkatan mutu sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting.
- 3) Memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, seperti kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak, memperoleh imbalan Memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, seperti kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak, memperoleh imbalan yang wajar, memperoleh rasa aman, melibatkan dalam pengambilan keputusan.

Indikator Insentif

Menurut pendapat (Sarwoto, 2010) secara garis besar indikator insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Insentif Material: Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan
 - a) Bonus merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan
 - b) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik

- c) Kompensasi yang di tangguhkan merupakan balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural.
 - d) Jaminan sosial merupakan balas jasa yang berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- 2) Insentif Non Material: Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk.
- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
 - b) Pemberian tanda jasa
 - c) Pemberian piagam penghargaan
 - d) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan

Hubungan antara insentif dan produktivitas kerja

Pemberian insentif dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi/ perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari pegawai/ karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo Jln. Moh. Tayeb Kec. Sipatana Kota Gorontalo. Dalam penelitian ini dapat memanfaatkan waktu dari bulan Oktober sampai dengan selesai. Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek populasinya adalah seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Telaga Gorontalo yang berjumlah 117 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu Teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang lebih dari 100 karyawan, maka diambil 50%.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi serta pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu Uji Reabilitas dan Uji Validitas dan untuk pengujian hipotesisnya yaitu: Uji parsial (uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Produktivitas
N		58	58
Normal	Mean	42.19	41.98
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.153	4.375
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.239
	Positive	.115	.123
	Negative	-.161	-.239
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227	1.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099	.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal. Dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi masing untuk variabel X sebesar 0,099 dan variabel Y sebesar 0,133.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Nilai T_{hitung} Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.082	1.991		.041	.967
Insentif	.993	.047	.943	21.141	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah (2021)

Mengacu pada tabel di atas, disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo. Kesimpulan ini didasari pada perolehan nilai $t_{hitung} = 21,141$ yang lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1,672$. Adapun nilai signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh insentif terhadap produktivitas sangat signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.887	1.473

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Data diolah (2021)

Kolom R Square pada tabel di atas menunjukkan nilai 0,889 yang jika dipersenkan menjadi 88,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo, 88,9% di antaranya dipengaruhi oleh insentif yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Model Regresi

$$\hat{Y} = a + bx$$

Diketahui nilai a (konstan) pada tabel *coefficients* adalah 0,082 dan nilai bx sebesar 0,993. Model ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu satuan variabel X sebesar 0,993 akan mempengaruhi nilai Y sebesar 0,082 dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo menghasilkan kesimpulan yang berdasarkan pada analisis bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo, Sebagian besar dipengaruhi oleh insentif yang diberikan oleh perusahaan.

REKOMENDASI

Setelah melihat temuan dari penelitian, maka peneliti merekomendasikan beberapa hal berikut:

1. Bagi karyawan hendaknya keberadaan insentif dapat dijadikan sebagai penyemangat dalam bekerja. Demi beroleh insentif, karyawan wajib berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Bagi pihak perusahaan disarankan lebih memperhatikan hak-hak karyawan agar dapat terakomodir. Insentif hendaknya diberikan sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan. Besaran insentif setiap karyawan harus berdasarkan pada kinerja agar adil dan merata.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan model penelitian, menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bokingo, A. H. (2019). Organizational Climate Conditions and Work Productivity of State Civil Apparatus Towards the Year of Politics in Gorontalo Province. *Jambura Science of Management*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/10.37479/jsm.v1i1.1980>
- Dewi, D. (2016). *Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma)*.
- Hariandja, M. T. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herjanto, E. (2007). *Manajemen Operasi*. Grasindo.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajmen*. Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2010). *Kiat Peningkatan Produktivitas*. Rineka Cipata.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.