

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Dalam memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Sumber daya manusia juga diyakini oleh Kaplan dan Norton, sebagai salah satu pendorong kinerja (performance drivers) yang akan menunjang keberhasilan implementasi perusahaan (Solihin, 2009:104).

Tenaga kerja dituntut untuk menyelesaikan suatu tugas perusahaan dalam sebuah target untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Seberapa besarnya dampak insentif terhadap kinerja masing masing karyawan di Bengkel Sintong Tehnik Perkasa Palembang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dalam dunia bisnis maupun dalam sebuah perusahaan, cukup banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh manajemen personalia saat menyusun suatu sistem insentif yang memenuhi persyaratan yang adil dan layak. Masalah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dikarenakan insentif merupakan suatu daya pendorong ataupun motivasi, selain itu

faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko, (2006:176). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Maka pengertian Insentif dapat diartikan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan *Ekstra* di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka

Mathis & Jackson (2006:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul sia-sia. Robbins (2006:212) mengatakan motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Demi tercapainya tujuan organisasi, maka karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Malayu S.P Haibuan (2007:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja efektif, bekerja sama dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi bisa ditimbulkan oleh dua faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer.

Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti. Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk pegawai yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Namun hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Menurut Tika, (2006:121) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Karyawan dengan kinerja rendah tidak dapat dipertahankan pada posisi pekerjaannya. Tindakan yang dilakukan adalah mutasi atau penurunan tingkat pekerjaannya (Bangun, 2012:232)

Sintong Teknik Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kebutuhan industri yang telah berpengalaman kurang lebih 60 tahun di bidang teknik. Persoalan atau masalah yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Tabel 1.1 menunjukkan daftar insentif perjabatan di Bengkel Sintong Teknik Perkasa.

Dari tabel daftar insentif di bawah ini dapat dilihat kepangkatan atau jabatan dari tiap karyawan mulai dari pimpinan sampai scrub. Pimpinan yang bekerja hanya satu orang besar insentif yang diberikan adalah Rp. 4.276.000,- sedangkan controller 1 orang besar insentif yang diberikan sebesar Rp. 3.669.000,- dan HRD sebesar Rp. 3.180.000,-, Manager satu orang yang diberikan insentif sebesar Rp. 2.754.000,-, Injektor PUM satu orang insentif sebesar Rp. 2.409.000,-, sales marketing orang satu orang insentif sebesar Rp. 2.089.000,-,

Kepala mekanik satu orang besarnya insentif Rp. 1.810.000,-, bagian mekanik 2 orang insentif yang diberikan sebesar Rp. 1.568.000,-, kasir satu orang besarnya insentif Rp 1.372.000,-, accounting satu orang sebesar Rp 2.190.000,-, CS satu orang sebesar Rp. 2.000.000,-, Staff Cs 4 orang sebesar Rp. 1.865.000,-, Administrasi umum satu orang sebesar Rp. 1.765.000,-, bagian umum satu orang sebesar Rp. 1.750.000,-, Sopir satu orang dan las satu orang besarnya insentifnya sama yaitu sebesar Rp. 1.250.000,-, security satu orang sebesar Rp. 1.000.000,-, Checker & Inv Control satu orang sebesar Rp. 1.500.000,-.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan dan Besar Insentif

Bagian	Jumlah Karyawan	Besar Insentif
Pimpinan	1	Rp 4.276.000
Conroller	1	Rp 3.669.000
HRD	1	Rp 3.180.000
Manager	1	Rp 2.754.000
Injektor PUM	1	Rp 2.409.000
Sales Marketing	1	Rp 2.089.000
Kepala Mekanik	1	Rp 1.810.000
Mekanik	2	Rp 1.568.000
Kasir	1	Rp 1.372.000
Accounting	1	Rp 2.190.000
Customer Service	1	Rp 2.000.000
Staff Customer Service	4	Rp 1.865.000
Administrasi Umum	1	Rp 1.765.000
Bagian Umum	1	Rp 1.750.000
Sopir	1	Rp 1.250.000
Security	1	Rp 1.000.000

Checker & Inv Control	1	Rp 1.500.000
Supervisor	5	Rp 1.750.000
Bubut	5	Rp 2.200.000
Selip	2	Rp 1.150.000
Deksel	2	Rp 1.810.000
Frais	1	Rp 1.568.000
Line Boring	2	Rp 1.375.000
Remer	2	Rp 1.372.000
Las	1	Rp 1.250.000
Scrub	1	Rp 1.200.000
JUMLAH	42	RP 50.122.000

Sumber data : Bengkel Sintong Teknik Perkasa

Begitu juga dengan supervisor 5 orang insentif yang diberikan sebesar Rp. 1.750.000,-, Bubut 5orang sebesar Rp. 2.200.000,-, Selip 2 orang sebesar Rp. 1.150.000,-, deksel 2 orang sebesar Rp. 1.810.000, Frais satu orang sebesar Rp. 1.568.000,-, Line boring 2 orang sebesar Rp. 1.375.000,-, Remer 2 orang sebesar Rp. 1.372.000,-, dan Scrub satu orang sebesar Rp. 1.200.000,-. Jadi jumlah total keseluruhan dari besar insentif perjabatan adalah Rp. 50.122.000,-.

Bengkel Sintong Teknik Perkasa menggunakan jenis insetif bonus dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi terlampaui. Berikut data rencana penjualan dan realisasi penyaluran bubut :

Tabel 1.2
Data rencana dan penjualan bubuk

Tahun	Rencana Penjualan	Realisasi
2013	Rp. 375.000.000,-	Rp 369.000.000,-
2014	Rp. 315.000.000,-	Rp. 307.000.000,-
2015	Rp. 340.863.000,-	Rp. 319.000.000,-

Sumber: Bengkel Sintong Teknik Perkasa tahun 2013-1015

Berdasarkan tabel di atas, hasil penjualan Bengkel Sintong Teknik Perkasa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2013 menunjukkan rencana penjualan yang ingin dicapai adalah Rp. 375.000.000,- tetapi realisasi penjualan hanya sebesar Rp. 369.000.000,-, selanjutnya pada tahun 2014 menunjukkan rencana penjualan yang ingin dicapai menurun menjadi sebesar Rp. 315.000.000,-, tetapi realisasi hanya sebesar Rp. 307.000.000,-, kemudian tahun 2015 menunjukkan rencana penjualan yang ingin dicapai adalah Rp. 340.863.000,-. Tetapi realisasinya hanya sebesar Rp. 319.000.000,-.

Hal inilah yang menjadikan salah satu daya tarik yang terlihat dari setiap bidang secara menyeluruh pada bidang – bidang tertentu seperti bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi secara menyeluruh mendapatkan insentif per jabatannya. Bengkel Sintong Teknik Perkasa memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari jabatan – jabatan yang di pegang dari setiap karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Mayangsari pada tahun 2013 mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pusri Palembang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pusri Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembagian insentif menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan perjabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan perbidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di Bengkel Sintong Teknik Perkasa sesuai jabatan. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kinerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja yaitu: kurangnya perhatian pemimpin terhadap pemberian insentif kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL SINTONG TEKNIK PERKASA PALEMBANG”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
- c. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Bengkel Sintong Teknik Perkasa Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Sintong Teknik Perkasa Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bengkel Sintong Teknik Perkasa.

D. Manfaat Penelitian**a. Bagi penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen, khususnya manajemen Sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif terhadap perusahaan, membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan Insentif terhadap kinerja karyawan guna perbaikan manajemen dimasa yang akan datang.

c. Bagi peneliti Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

E. HIPOTESIS

H1 : Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Sintong Teknik Perkasa.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Sintong Teknik Perkasa.

H3 : Pemberian insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Sintong Teknik Perkasa.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus yang merupakan rancangan penelitian pada permasalahan di atas.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel Sintong Teknik Perkasa Palembang yang berjumlah 42 karyawan.

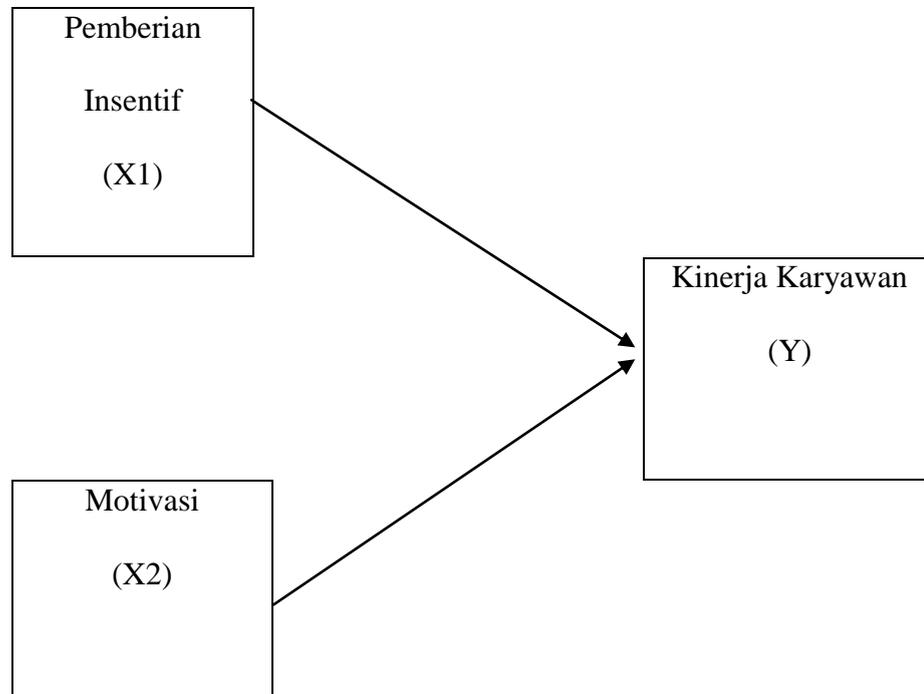
3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Bengkel Sintong Teknik Perkasa Jalan Jend. Sudirman No.17 KM 3,5 Palembang.

4. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berikut kerangka pemikiran yang menjadi objek penelitian :



5. Jenis Data Penelitian

1) Data Primer

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan cara pemberian kuesioner langsung kepada responden. Data yang dikumpulkan dari Bengkel Sintong Teknik Perkasa, antara lain gambaran singkat perusahaan dan struktur manajemen, kemudian data tersebut diolah lagi untuk hasil yang diinginkan.

2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah dan literatur yang berhubungan dengan insentif, motivasi dan kinerja yang berguna secara teoritis.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan karyawan yang bekerja di Bengkel Sintong Teknik Perkasa Palembang.

b. Kuesioner

Dengan cara membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Jenis kuesioner ini tertutup dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro, 2013:184).

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel 1.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator Pertanyaan	Skala	
Pemberian Insentif (Bangun 2012:292)	Pendapatan gaji	a. Anda menerima gaji tetap per periode pembayaran	Ordinal	
		b. memberikan gaji kepada karyawan sebagai imbalan atau jasa yang sudah di kerjakan	Ordinal	
		c. Besarnya gaji berdasarkan jabatan-jabatan yang sudah ditempatkan pada bagian tertentu	Ordinal	
		d. Perusahaan menerapkan sistem penarikan (draw) dalam membayar komisi kepada tenaga penjualan	Ordinal	
	Komisi	e. Kinerja penjual diukur berdasarkan dari kemampuannya memahami pekerjaannya	Ordinal	
		f. Suatu keuntungan bagi pihak perusahaan bila semakin besarnya produk yang terjual melalui pembayaran dengan cara komisi langsung	Ordinal	
		Tunjangan	g. Karyawan yang prestasi kerjanya baik mendapatkan fasilitas dari perusahaan	Ordinal
			h. Pemberian tunjangan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan	Ordinal

Motivasi Maslow)	(Teori	Kebutuhan Keamanan	a. Sejauh mana anda merasa tidak aman berkaitan dengan posisi anda	Ordinal
		Kebutuhan Sosial	b. Seberapa banyak pekerjaan mencampuri urusan pribadi anda	Ordinal
	c. Kesempatan untuk bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja anda		Ordinal	
	d. Kesempatan untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan		Ordinal	
	Kebutuhan harga diri	e. Perasaan harga diri yang diperoleh dari kedudukan posisi sekarang	Ordinal	
		f. Pengakuan dan penghargaan diri rekan sekerja seketika anda berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	Ordinal	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	g. Kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi	Ordinal	
		h. Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan	Ordinal	

Kinerja Karyawan (Malthis & Jackson, 2006 : 78)	Kebutuhan Psikologis	gagasan-gagasan orisinil	
		i. Saya dapat bekerja dibawah tekanan dan batas waktu	Ordinal
		j. Saya banyak merasa kasihan kepada orang yang membutuhkan bantuan	Ordinal
	Tingkat usaha yang dicurahkan	a. Saya jarang melakukan kesalahan dalam penyelesaian setiap pekerjaan	Ordinal
		b. Saya mempunyai ketrampilan kerja yang tinggi	Ordinal
		c. Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Ordinal
Dukungan Organisasi	d. Saya selalu bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	
	e. Saya jarang melakukan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan karena memenuhi persyaratan	Ordinal	

	Kemampuan Individu	<p>kinerja formal dalam pekerjaan</p> <p>f. Saya memiliki peluang untuk menerima pelatihan guna memperbaiki ketrampilan saya dalam pekerjaan</p> <p>g. Saya bisa bekerja sama dalam tim</p> <p>h. Saya bisa mengembangkan dan menggunakan peralatan teknis dan teknologi canggih dalam bekerja</p> <p>i. Saya tidak suka melihat rekan kerja saya bekerja seandainya</p> <p>j. Saya selalu bisa memecahkan persoalan dalam pekerjaan</p> <p>k. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
--	--------------------	---	---

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Valid tidaknya suatu item instrument pada penelitian dilihat dari jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2010:90).

2) Uji Reliabilitas data

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) (kuncoro, 2013:175). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengulangan. Pengujian reliabilitas jika kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan diatas 0,6 adalah baik (Priyatno, 2010:97)

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Priyatno (2010:83) adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Priyatno (2010:71) untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Gendro Wiyono (2011:165) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistic for Products and Service Solution Release*) for windows 17.0 untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Model Analisis yang akan digunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Pemberian insentif

X2 = Variabel Motivasi

A = Konstanta

B1,b2 = Koefisien regresi