

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARANG TEGUH ABADI PROVINSI NTT

Tito J. Ballo, Tuti Setyorini

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang

Email: titoballo29@gmail.com

Abstrak

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap perusahaan atau organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan data pelaksanaan pekerjaan di perusahaan PT. Karang Teguh Abadi terdapat fluktuasi nilai pekerjaan yang dilaksanakan 5 tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karang Teguh Abadi. Sehingga dapat diketahui pengaruh dari pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karang Teguh Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karang Teguh Abadi. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan responden berjumlah 50 orang. Variabel yang digunakan yaitu 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu semua metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dibantu menggunakan program SPSS. Setelah dilakukan penelitian dan analisis data kuisioner maka diperoleh hasil yaitu variabel insentif (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,906 > 2,012$), untuk pengalaman kerja (X2) ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,563 < 2,012$) dan pada uji simultan untuk insentif (X1) serta pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,375 > 3,20$).

Kata Kunci: Insentif, pengalaman kerja, kinerja karyawan, SPSS 23 dan regresi berganda

Abstract

The rapid development of the business world and increasingly fierce competition make every company or organization have to face challenges that demand quality human resources. The quality of human resources depends on the management of human resource management. Based on the data on the implementation of work in the company PT. Karang Teguh Abadi there are fluctuations in the value of the work carried out in the last 5 years. This study aims to analyze the effect of incentives and work experience on the performance

of employees of PT. Eternal Tough Coral. So that it can be seen the effect of providing incentives and work experience on employee performance at PT. Eternal Tough Coral. The population in this study were all employees of PT. Eternal Tough Coral. The sampling method used is a saturated sample or census with 50 respondents. The variables used are 3 variables. The analytical tool used is multiple regression analysis, namely all statistical methods used to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable assisted by the SPSS program. After conducting research and analysis of questionnaire data, the results obtained are the incentive variable (X1) has an effect on employee performance (Y) as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($7,906 > 2,012$), for work experience (X2) it has no effect on employee performance (Y) proven with $t_{count} > t_{table}$ ($0,563 < 2,012$) and the simultaneous test for incentives (X1) and work experience (X2) have a joint effect on employee performance (Y) as evidenced by $f_{count} > f_{table}$ ($31.375 > 3.20$).

Keywords: Incentives, work experience, employee performance, SPSS 23 and multiple regression

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap perusahaan atau organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan manajemen yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu atau karyawan, suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Tujuan dari hal tersebut adalah memberikan kepada perusahaan sebuah satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan manajemen perusahaan sehingga dapat berkembang dan digunakan dalam memelihara kualitas karyawan.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan

dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya dalam memotivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik adalah pemberian insentif. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2012:89). Insentif merupakan penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Handoko 2001:176). Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansal (*materill*) dan insentif non finansial (*nonmaterill*) Insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan memicu meningkatnya kinerja

karyawan.

Bentuk insentif yang diberikan oleh PT. Karang Teguh Abadi kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penyelesaian paket pekerjaan berdasarkan nilai dari paket pekerjaan tersebut berupa komisi. Dalam penyelesaian paket pekerjaan yang bernilai Rp. 1.000.000.000, karyawan PT. Karang Teguh Abadi akan diberikan bonus sebesar Rp. 1.500.000. Jika dalam pelaksanaannya lokasi pekerjaan berada di wilayah yang terpencil nilai bonus dapat lebih tinggi. Selain pemberian insentif, penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang sesuai dengan bidangnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Karang Teguh Abadi dipengaruhi dari perolehan paket pekerjaan konstruksi. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2007). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, jadi apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. PT. Karang Teguh Abadi menargetkan tiap tahunnya nilai paket pekerjaan yang diselesaikan harus mencapai Rp. 6.000.000.000. Hal ini dikarenakan, kebutuhan perusahaan dalam membiayai perawatan alat berat dan alat transportasi, pembayaran pajak perusahaan, biaya asuransi perusahaan dan karyawan, gaji karyawan serta beberapa kebutuhan lainnya. Namun berdasarkan data nilai paket pekerjaan 5 Tahun terakhir PT. Karang Teguh Abadi mengalami penurunan pendapatan yang sangat signifikan di tahun 2019. Hal ini menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kesulitan secara finansial.

2. METODOLOGI

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Perusahaan PT. Karang Teguh Abadi. Alamat Kantor Jl. Tidar Kelurahan Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang - NTT. Penelitian dimulai pada memasukkan judul proposal bulan Mei 2020 sampai dengan sidang skripsi September 2020.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Karang Teguh Abadi. Objek penelitian yang akan ditinjau adalah hubungan pemberian insentif terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Karang Teguh Abadi.

Jenis Data

Jenis - jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Data primer adalah data dari hasil pengisian kuesioner dan wawancara langsung. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau mendistribusi daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Data primer pada penelitian ini berupa data kriteria-kriteria dalam hubungan pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karang Teguh Abadi.

Data sekunder yang dipakai pada penelitian ini adalah literatur-literatur yang berkaitan dengan teori yang berhubungan dengan materi yang diteliti khususnya tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), jenis - jenis insentif serta konsep dari metode Analisa Data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai

koefisien regresi menunjukkan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara insentif dengan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pada PT. Karang Teguh Abadi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 7,906 dan nilai signifikan 0,000. Maka disimpulkan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pada PT. Karang Teguh Abadi. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (7,906 > 2,012) maka H1 diterima, yang berarti bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pada PT. Karang Teguh Abadi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kinerja pada PT. Karang Teguh Abadi, hal ini terbukti dengan nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai thitung > ttabel (7,906 > 2,012).
- b) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pada PT. Karang Teguh Abadi, hal ini terbukti dengan nilai uji signifikansi sebesar 0,576 > 0,05 atau thitung > ttabel (0,563 < 2,012).
- c) Insentif dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara bersama terhadap kualitas kinerja pada PT. Karang Teguh Abadi, hal ini terbukti dengan nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai f hitung > f tabel (31,375 > 3,20)

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Kanisius. BPFE. Yogyakarta
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke II*, Kanisius. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan M, Malayu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manulang, M. (2013). *Dasar-Dasar manajemen*. Gajah Mada Universitas Press, Bandung
- Nazila, Nailul R. (2018). *Pengaruh pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojava Agrinusa Pekanbaru*. Skripsi Strata Satu (S-1) dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. (2002), *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sarwoto (2005). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta

- Santoso, Yussy. (2016). *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. PT. Gramedia, Jakarta
- Sinungan M, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Subianto, Marinus. (2016). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. serba mulia auto di Kabupaten Kutai Barat*. Skripsi Strata Satu (S-1) dari Universitas Sam Ratulangi
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV AFABETA, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ketiga*. Kencana Prenada Media, Jakarta
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Alfabeta, Bandung