

## **Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan dan Lama Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Oppo di Kota Palopo)**

**Nur Ariani Aqidah<sup>1</sup>, Asriani Munsir<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri Palopo

<sup>1,2</sup>Jl. Agatis, Balandai Kota Palopo

E-mail : nurariani\_aqidah@iainpalopo.ac.id<sup>1</sup>

### ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh moderasi dari lama kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *moderated regression analysis*. Dimana metode ini adalah salah satu metode regresi linier berganda yang melihat interaksi antar dua variabel independent. Adapun sampel yang digunakan berjumlah 50 orang karyawan Oppo di Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lama kerja tidak memoderasi pengaruh pemberian insentif pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pemberian Insentif; Kinerja Karyawan; Lama Kerja.

### ***Abstract,***

This study aims to analyze the effect of providing incentives on employee performance. In addition, this study also examines the moderating effect of length of work. The data analysis method used in this study is moderated regression analysis. Where this method is a method of multiple linear regression that looks at the interaction between two independent variables. The sample used is 50 Oppo employees in Palopo City. The results showed that the provision of incentives had a significant positive effect on employee performance. While the length of work does not moderate the effect of providing incentives on employee performance

**Keywords:** Providing Incentives; Employee Performance; Length of Work.

## **PENDAHULUAN / INTRODUCTION**

Dunia usaha saat ini dituntut untuk memiliki karyawan yang handal dan kreatif dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan. Karyawan di dalam sebuah perusahaan merupakan aset yang penting. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan secara baik sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Salah satu hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Pemberian insentif yang tepat akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Adanya pemberian insentif membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dengan syarat bahwa pemberian insentif diberikan secara wajar, rata dan memadai (Hanggraeni, 2012 dalam Sari dan Musadieg, 2018)

Persoalan yang dihadapi Indonesia khususnya dalam bidang tenaga kerja yaitu rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Banyaknya tenaga kerja pada

saat ini harus dimanfaatkan dengan porsi yang sama rata dimana nantinya akan menghadirkan karyawan yang memiliki hasil yang produktif dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan. Hadirnya karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat baik tentunya bisa memberikan dorongan agar memperoleh insentif yang telah ditetapkan. Karyawan yang lebih giat ketika bekerja salah satunya dipengaruhi oleh lama kerja seorang karyawan hal itu di tandai karena banyaknya pengalaman sebelumnya, dimana di tandai oleh lamanya karyawan dalam bekerja. Permasalahan-permasalahan yang ada saat ini masih ada karyawan yang bekerja secara bermalas-malasan terhadap pekerjaannya yang menjadikan timbulnya kebosanan ketika bekerja dan akhirnya masa kerja tidak lama, hal ini ditandai dengan rendahnya kemampuan yang diperoleh bagi setiap karyawan individu. Rendahnya kinerja yang ada dimiliki karyawan tentunya akan memengaruhi adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan adanya masa kerja yang lama dinyatakan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman yang pasti dibandingkan oleh karyawan yang masih baru bekerja, sehingga masa kerja dijadikan pertimbangan bagi perusahaan ketika mencari karyawan. Jadi dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan salah satu faktor yang menentukan adalah lamanya seseorang bekerja (Robbins dalam Daniel, 2017). Peningkatan kinerja yang dimiliki bagi karyawan sangat membutuhkan lama kerja yang panjang agar menciptakan pengalaman kerja yang baik. Lamanya karyawan yang bekerja maka akan mendapatkan pengalaman yang baik. Pengalaman kerja yang banyak tentunya bisa memberikan kinerja yang bagus, adanya kinerja yang bagus tentunya bisa mempunyai peluang untuk mendapatkan insentif karena insentif yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut

## **TINJAUAN TEORITIK**

Berbagai penelitian terdahulu telah menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dan hasilnya masih ditemukan gap research. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wardhana dan Sasono (2015) menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT Telkomsel Grapari Surabaya. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martcahyo *et.al* (2015) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh pada kinerja karyawan pada bagian produksi pada PT Fumira Semarang.

### **Definisi Insentif**

Menurut Batjo dan Shaleh (2018), insentif merupakan uang yang diserahkan dengan langsung kepada karyawan dimana kinerja karyawan melewati standar yang sesuai aturan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Salah satu bentuk motivasi yang telah dibuktikan melalui pemberian uang dikarenakan memperoleh hasil kinerja yang dapat memuaskan perusahaan dan adanya suatu rasa pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan yaitu kualitas dari adanya hasil dalam kerja yang telah dilakukan bagi seorang karyawan maupun kelompok di dalam sebuah perusahaan dimana telah menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang fungsinya berpedoman pada norma yang ada dalam perusahaan.

### **Indikator insentif**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2003), indikator untuk mengukur variabel insentif yaitu: 1. Perusahaan telah memberikan insentif penunjang terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan (seperti uang tranpor, uang makan, asuransi kesehatan dan sebagainya) 2. Perusahaan memberikan insentif penyelesaian pekerjaan untuk mendorong

karyawan lebih giat menyelesaikan pekerjaan (seperti komisi atas pencapaian hasil kerja) 3. Perusahaan memberikan insentif berupa bonus sesuai hasil kerja yang diraih karyawan (seperti bonus tahunan besarnya disesuaikan prestasi kerja selama satu tahun).

### **Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan adalah suatu wujud dari adanya bentuk suatu kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan dimana digunakan untuk dasar penilaian kepada karyawan dan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka bisa di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yakni suatu hasil kerja dimana mampu diraih oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan beberapa tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai standar dan ketentuan yang ada.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator-indikator ketika mengetahui variabel suatu kinerja karyawan yakni : 1) Kuantitas Kuantitas merupakan suatu pengukuran kuantitatif yang telah melibatkan perhitungan hasil atau pelaksanaan aktivitas. Hal ini bersangkutan dengan jumlah hasil yang telah didapatkan ketika bekerja dalam sebuah perusahaan. 2) Kualitas Kualitas merupakan suatu ukuran yang telah dihasilkan bagi seorang karyawan (baik tidaknya). Pengukuran menunjukkan bahwa pengukuran “tingkat kepuasan”. 3) Ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan cocok atau tidak waktu yang dilakukan ketika melakukan suatu tanggung jawab maka tentunya harus tepat pada waktunya di sebuah perusahaan. Pengukuran suatu ketepatan waktu adalah suatu hal sangat istimewa dimana perusahaan memberikan ketentuan ketepatan waktu ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Robbins, 2006).

### **Definisi Lama Kerja**

Lama kerja adalah lamanya seorang karyawan menekuni suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan yang mana nantinya akan memperoleh hasil yang baik serta bagaimana dalam sebuah hubungan antara karyawan dengan perusahaan (Daniel, 2015).

### **Indikator Lama Kerja**

Terdapat beberapa indikator yang dipakai ketika mengukur variabel lama kerja yakni : 1) Tingkat kepuasan kerja Tingkat kepuasan kerja yakni suatu kesenangan yang mana di rasakan bagi masing-masing karyawan yang ada atas hasil pekerjaan yang telah di tekuni dalam sebuah perusahaan. 2) Lingkungan kerja Lingkungan kerja yakni hal yang memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu perusahaan, yang mana telah memengaruhi kehidupan sosial, psikologi serta fisik karyawan. 3) Pengembangan karir Pengembangan karir yakni cara khusus yang telah dilakukan karyawan dalam meraih karir yang cocok dengan jalur perusahaan (Handoko, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel yang digunakan yaitu 50 karyawan Oppo di Kota Palopo. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner yang berisi beberapa item pernyataan yang terlebih dahulu diuji validitas dan realibitasnya. Setelah itu data dianalisis menggunakan metode *moderated regression analysis* dengan rumus sebagai berikut

Contoh :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_1 * X_2 + e_i \dots \dots \dots (1)$$

Dimana  $Y$ : kinerja karyawan,  $\beta$ : koefisien,  $X_1$ : pemberian insentif,  $X_2$ : lama kerja,  $X_1 * X_2$  : interaksi antara pemberian insentif dan lama kerja dan  $e$  : error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pemberian Insentif pada Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,275	6,158		3,617	,001
	INSENTIF	,605	,189	,397	3,200	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Spss

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan pemberian insentif pada kinerja karyawan. Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pemberian insentif yaitu sebesar  $0.002 \leq 0.05$  dan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan pada pemberian insentif dengan nilai koefisien bertanda positif. Artinya bahwa pemberian insentif dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Asyhari (2017) mengatakan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Roti Lala. Hal ini telah membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan. Ini menunjukkan dengan adanya pemberian insentif seperti pemberian bonus, serta jaminan sosial dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan.

### Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi lama kerja

Tabel 2. Hasil Moderated Regression Analysis

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,150	64,688		1,471	,148
	Insentif	-2,415	1,902	-1,763	-1,270	,211
	Lama Kerja	-1,055	1,255	-1,151	-,841	,405
	Insentif x Lama Kerja	,048	,036	3,379	1,329	,190

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel Interaksi (perkalian antara insentif dengan lama kerja) sebesar 0,048 dimana thitung sebesar 1,329 lebih kecil dibandingkan t-tabel dengan df;  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 46)$  sebesar 2,01 atau bisa dikatakan

suatu nilai sig. (0,190) lebih besar dari alpha (0,05). Karena nilai thitung (1,329) < ttabel (2,01) atau nilai Sig. (0,190) < alpha (0,05) dimana variabel interaksi tidak memiliki berpengaruh pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja tidak memoderasi pengaruh antara insentif pada kinerja karyawan. Artinya lama kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak akan menjamin karyawan akan memiliki kinerja yang baik dengan adanya pemberian insentif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu memberikan insentif yang tepat baik dari segi jumlah maupun segi waktu sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam mengeluarkan kemampuannya untuk perkembangan perusahaan. Sedangkan lama kerja dari seorang karyawan tidak akan menjamin memperkuat atau memperlemah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Karyawan baru maupun lama akan termotivasi untuk bekerja jika perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerjanya.

## REFERENSI

- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palopo: Aksara Timur.
- Daniel, Y. (2017). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT Puninar Yusen Logistics Indonesia di. *Jurnal Online Internasional & Nasional* 5, No.2.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI IX*, No. 1.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2003). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Y., & Musadieq, M. A. (2018 (Juni)). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis* 59 No. 1.

- Wardhana, I., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen 1, No. 2*.
- Yusuf, M., & Asyhari, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Jurnal Mega Aktiva 6, No. 1*.

