

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(study kasus pada PT.Eka Sari Lorena Transport)

oleh

Rosmegawati, SE, MM

ABSTRAK

The role of incentives for employee productivity is one tool that can motivate more eager to work so as to improve employee productivity. The purpose of this study was to determine whether there is any effect of incentives on employee productivity of PT. Eka Sari Lorena Transport. The study population is the total number of employee incentives and productivity of the company since the company was established. The sample was an incentive amount of data, data on the number of employees, and production quantities of data, and the number of employee productivity during the 10 years from 2001 to 2011.

From the research that has been conducted on employees PT Eka Sari Lorena Transport showed that the effect of incentives on employee productivity very strong and positive, which shows that there are significant incentives for employee productivity on PT. Eka Sari Lorena Transport. To determine how much influence or incentive percentage contribution to employee productivity

KeyWords : Incentives dan Produktivitas

Peranan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu sarana yang dapat memotivasi untuk bekerja lebih bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Eka Sari Lorena Transport. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan jumlah insentif dan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki perusahaan sejak perusahaan berdiri. Sampel penelitian ini adalah data jumlah insentif, data jumlah karyawan, dan data jumlah produksi, serta jumlah produktivitas kerja karyawan selama 10 tahun 2001 - 2011.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Eka Sari Lorena Transport menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sangat kuat dan positif yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Eka Sari Lorena Transport. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau persentase kontribusi insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci Insentif dan Produktivitas

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Merealisasikan tujuan perusahaan. Sering dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi karyawan semakin tinggi pula kegiatan yang dapat dihasilkan perusahaan, dengan demikian akan menghantarkan perusahaan tersebut ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

Penghasilan yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan dari perusahaan mempengaruhi motivasi orang yang bekerja di dalam perusahaan. Bila sistem imbalan tidak baik, akan dapat dirasakan pula adanya karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja dan karyawan tersebut cenderung berusaha untuk pindah bekerja ke perusahaan lain. Di samping gaji yang diterima setiap bulan/minggu, mereka mengharapkan adanya tambahan penghasilan lainnya. Penghasilan tambahan tersebut biasanya disebut insentif (perangsang) yang bertujuan agar karyawan lebih bergairah bekerja sedangkan besar kecilnya insentif itu berkaitan erat dengan prestasi kerja yang mereka tunjukkan. Masalah pemberian insentif ini sebagai salah satu motivator bagi karyawan agar tetap bekerja di dalam perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Eka Sari Lorena Transport memberikan insentif sebagai usaha suatu cara yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya. Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam skripsi yang diberi judul "PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. EKA SARI LORENA TRANSPORT".

Manajemen Sumber daya Manusia atau Manajemen Personalia pada dasarnya terdapat pada setiap organisasi, baik berbentuk perusahaan, lembaga pendidikan,

lembaga sosial ataupun ekonomi, hanya nama saja atau isinya saja yang berbeda. Suatu kenyataan bahwa perusahaan tidak akan berhasil apabila tidak dikelola dengan manajemen yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan seorang manajer yang cakap dan dapat memberikan atau menyalurkan inspirasi setiap unsur manajemen, terutama unsur-unsur manusia dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan memotivasi dan berkomunikasi dengan karyawan akan menentukan efektifitas pimpinan, di samping itu seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami manajemen yang baik, oleh sebab itu maka penulis terlebih dahulu akan menjelaskan secara singkat apa yang dimaksud dengan manajemen.

Menurut Stoner dan Freeman (1996:7) dalam bukunya manajemen mengatakan : "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan."

Sedangkan menurut Malayu.SP. Hasibuan (1991:1) mengemukakan : "Manajemen adalah ilmu dan seni mengajar proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Di dalam perusahaan untuk merealisasikan tujuannya, faktor manusia merupakan faktor yang paling penting disamping faktor machine, money, material. Karena faktor manusia yang menentukan jalannya aktivitas kegiatan yang ada pada perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Selanjutnya akan dijelaskan apa yang dimaksud personalia atau sumber daya manusia.

Setelah diuraikan pengertian manajemen, selanjutnya akan diuraikan pengertian manajemen sumber daya manusia. Untuk lebih jelas lagi mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, berikut ini akan dikemukakan pendapat para ahli mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, antara lain :

Menurut Alex S. Netisemito (1992:10) dalam bukunya Manajemen Personal ia menyatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan".

Menurut T. Hani Handoko (1998:4) dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut Manajemen Personalia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat".

Dari keempat definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang ilmu mempelajari tentang bagaimana cara pencapaian tujuan perusahaan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada melalui perencanaan, pengarahan, pengawasan, serta pemanfaatan sumber daya manusia dengan tanpa mengesampingkan. Selain itu manajemen personalia akan lebih banyak berurusan dengan manusia yang kesejahteraannya mereka sehingga menimbulkan semangat dan produktivitas

kerja yang tinggi. mempunyai berbagai macam permasalahan, keinginan, kecenderungan dan perilaku hidup yang semuanya memerlukan penanganan yang baik dan profesional. ? Alasannya selalu tidak jelas diketahui secara sadar oleh ingatan atau pikiran.

A. PENGERTIAN INSENTIF

Insentif merupakan penggerak atau perangsang yang lazim secara langsung diarahkan pada internal motivasi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja berbeda-beda secara individual satu sama lain.

Menurut definisi dari Alex S. Nitisemo (1992:20) dikatakan bahwa insentif adalah merupakan suatu tambahan penghasilan secara langsung yang diberikan kepada para karyawan atau pegawai yang menunjukkan kelebihan prestasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan dengan adanya insentif yang wajar dan sesuai dapat memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dalam mewujudkan tujuan perusahaan, artinya bila kebutuhan-kebutuhan dari para pekerja itu mendapatkan perhatian sewajarnya dari pimpinan (manajer), maka akan menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja yang lebih tinggi dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

1. Jenis-jenis insentif

Dalam prakteknya pemberian insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yang dapat dipakai oleh berbagai macam organisasi suatu perusahaan. Sarwoto (1991:128) membagi insentif menjadi :

a. Insentif material

Insentif ini meliputi beberapa sistem berupa financial yang memungkinkan karyawan menambah hasilnya dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam melaksanakan pemberian insentif financial, terdapat beberapa perbedaan disebabkan karena adanya tingkatan atau golongan Yang berbeda dari setiap karyawan. Insentif ini dapat didasarkan pada :

1) Waktu

Diwujudkan dalam bentuk gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang pekerja. Cara ini digunakan bilamana sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaa pekerja yang bersangkutan.

2) Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan banyak sedikitnya hasil pekejaan.

3) Gabungan waktu dan hasil kerja

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja. Misalnya gaji khusus yang merupakan balas jasa untuk waktu saja,

Insentif material dapat dua bentuk yaitu :

1) Uang

Pembayaran insentif diberikan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik. dibagi dalam Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut :

a) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam pemberian bonus setiap orang akan memperolehnya berdasarkan hasil yang

dicapai perusahaan tanpa memperhitungkan upah aktual seseorang. Jadi tidak adanya aturan yang pasti mengenai pemberian bonus tersebut, tergantung dari kebijaksanaan masing-masing perusahaan.

b) Komisi

Merupakan sejenis bonus dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang melebihi standar. Komisi ini biasanya diberikan kepada karyawan bagian penjualan.

c) Bagi hasil

Pembayaran profit sharing dapat dii kuti berinacam-macam pola, tapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian laba bersih perusahaan yang disetorkan kedalam sebuah clana kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

d) Pembayaran yang ditanggguhkan

1. Bantuan hari tua Secara umum program bantuan di hari tua oleh perusahaan negara maupun swasta belum dikenal betul. Namun bagi perusahaan yang kondisi

2. Pensiun akan dapat direalisasi. maka bantuan di hari tua masa depan yang baik, sudah cukup kuat dengan keuangannya Di Indonesia program ini hanya dikenal untuk pegawai negeri. Program

ini dibiayai sendiri oleh karyawan, sewaktu karyawan yang bersangkutan masih aktif bekerja. Dana pension ini diperoleh perusahaan dengan memotong gaji karyawan sewaktu masih aktif.

3. Pembayaran kontraktual Suatu pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan, di mana karyawan yang selesai masa kerjanya dibayar dengan jumlah uang selama periode waktu tertentu.

2) Jaminan sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan yang lazimnya diberikan secara kolektif dan tidak unsur kompetitif, setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata dan otomatis. Bentuk jaminan social ini bermacam-macam, antara lain :

- a) Pemberian rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Pemberian kredit kepada pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi perusahaan
- d) Cita sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji

3) Insentif non material

Suatu imbalan bagi para pegawai yang belum berwujud uang seperti:

1. Terjamin lingkungan tempat kerja

2. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
3. Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, berupa lisan atau tulisan
4. Tersedianya fasilitas kesehatan, olah raga dan hiburan serta program pendidikan dan latihan
5. Pemberian promosi
6. Pemberian gelar secara resmi
7. Pemberian piagam penghargaan
8. Pemberian tanda jasa atau medali

Kedua jenis insentif tersebut sama pentingnya dan lazimnya kedua jenis tersebut digunakan untuk saling melengkapi tergantung pada kondisi dai; kebutuhan pihak yang perlu dimotivasi, maka pelaksanaannya dapat dilakukan pada salah satu bentuk yang sesuai. Jadi insentif memegang peranan penting dalam memberikan dorongan bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik di dalam usaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

- 4) Bentuk-bentuk insentif Menurut Sarwoto (1991:144) dalam bukunya Dasar-dasar Organisasi dan manajemen : "Berdasarkan atas kebenaran ungkapan b,2hwa "manusia itu clierakkan oleh 2 hal yaitu oleh kepentingan atau ketakutan" maka keseluruhan

bentuk insentif dapat digolongkan dalam dua (2) yaitu golongan insentif negatif dan insentif positif.

- a. Insentif negatif Berabad-abad lamanya ketakutan dan paksaan merupakan alat motivasi yang utama. Semula terdapat kepercayaan yang umum bahwa menakuti merupakan cara yang paling efektif, tetapi jika semakin banyak orang di desak dan diancam, maka dapat timbul kecondongan untuk melawan, walaupun kadang-kadang secara tersembunyi. Dengan melihat berbagai kenyataan dalam praktek dapat dipaharni bahwa insentif negatif ini bukan cara terbaik untuk mendapatkan hasil melalui orang-orang lain. Tetapi dalam prakteknya bentuk insentif ini dalam keadaan tertentu perlu digunakan, namun bentuk insentif yang lebih baik adalah bentuk insentif yang positif.
- b. Insentif positif Insentif positif adalah bentuk insentif yang berwujud sesuatu penghargaan yang dengan sengaja diberikan sebagai balas jasa untuk sesuatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seseorang bawahan. Insentif ini didasarkan pada anggapan bahwa seseorang akan bersedia

memberi budinya apabila yakin bahwa ia akan menerima balas jasa yang setimpal dengan budi yang diberikannya itu, dengan kata lain kegiatan seseorang didorong oleh sesuatu kepentingan atau sesuatu pamrih yang ingin ia puaskan, maka insentif diberikan sebagai respon terhadap kepentingan atau pamrih individual itu. Karena kepentingan individual seseorang dalam organisasi berbeda satu sama lain, maka bermacam-macam pula corak yang dapat digunakan dalam memotivasi.

- 5) Tujuan pemberian insentif Insentif merupakan salah satu sarana yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan yaitu dengan cara mengetahui apa yang dapat dibutuhkan oleh para karyawannya, dan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan untuk memacu karyawan agar bekerja dengan sungguh-sungguh. Menurut T.Hani Handoko (1998:176) tujuan pemberian insentif adalah : "Tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi para karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi gaji dasar". Dari

pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan diberikannya insentif tersebut adalah untuk memotivasi para karyawan agar mau bekerja dengan giat dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

- 6) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif Dalam rangka mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, berbagai usaha-usaha harus dilakukan oleh perusahaan. Salah satunya yaitu dengan cara pemberian insentif kepada karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan demikian insentif dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor lain seperti:
- a) Pendidikan Pada faktor ini lebih menekankan, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang pendidikannya lebih rendah, baik itu dari segi pengambilan keputusan, wewenang, maupun prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Untuk itu merupakan salah satu yang wajib apabila insentif sekiranya penghargaan yang diberikan kepadanya lebih besar.
 - b) Keterampilan Keterampilan oleh seseorang yang membantu karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

bersangkutan diberikannya, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Di samping itu keterampilan yang dimiliki seseorang juga akan mendukung orang tersebut dalam mencapai prestasi kerja yang sulit disamai oleh orang lain. Dengan demikian seorang pekerja yang memiliki keterampilan yang lebih besar tentunya akan memperoleh insentif yang tinggi pula.

- c) Kedisiplinan memegang hal yang sangat penting dalam pemberian insentif oleh perusahaan kepada para karyawannya. orang yang memiliki kedisiplinan tinggi akan memperoleh insentif yang lebih besar, sebaliknya yang memiliki kedisiplinan lebih rendah atau bahkan tidak berdisiplin sama sekali maka akan memperoleh insentif yang lebih rendah atau tidak memperoleh sama sekali. d)
- d) Masa kerja Masa kerja memiliki kaitan erat dengan besarnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Mereka yang sudah lama bekerja suatu perusahaan akan memperoleh insentif besar daripada mereka memiliki masa kerja yang lebih singkat.
- e) Jenjang jabatan Jenjang jabatan akan jadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan bentuk

dan jumlah insentif yang akan diberikan kepada karyawannya. Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima insentif dalam bentuk dan jumlah yang berbeda dengan mereka yang menduduki jabatan (Hendri lebih rendah. Simamora, MSDM, 2001:229). Melihat faktor-faktor tersebut diatas, kesemuanya berkaitan satu sama lainnya sehingga perusahaan dan karyawan harus benar-benar memperhatikan untuk peningkatan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu sudah seyakinya bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan perhatian kepada karyawannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat dimana karyawan berinteraksi di dalamnya.

- f) Out Sorsing Dengan adanya sistem Out Sorsing ini peranan insentif sangat diperlukan karena untuk memotivasi para karyawan baru untuk menghasilkan hasil produksi yang maksimal sehingga hal ini sangat berhubungan erat dengan tingkat produktifitas perusahaan.

B. PENGERTIAN PRODUKTIVITAS

Banyak pengertian produktifitas yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yang tertulis dalam buku keluaran

Internasional Labour Organization (ILO) Jenewa yang diterjemahkan oleh J.L Wetik (1986), yang menyatakan bahwa "Produktifitas dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) fitas adalah industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktifitas dan masukan (input) pada perusahaan, gabungan sumber daya (input) dengan demikian sama dengan jumlah barang atau jasa (output) yang dihasilkan dari sumber itu.

Perkataan produktifitas dalam bahasa Indonesia berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, perusahaan dalam menghasilkan suatu produk ditentukan oleh suatu usaha pemanfaatan seluruh faktor-faktor produksi seperti modal, sumber daya manusia, mesin, dan lain-lain secara efektif dan efisien.

Menurut J. Payaman Simanjuntak (1998:38) dalam bukunya "Pengantar ekonomi sumber daya manusia" mengemukakan pengertian produktifitas sebagai berikut: "produktifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan".

Adapun defenisi menurut John Kendrick yang dikutip oleh James A.F. Stoner dan Charles wenkel (1997:313) dan diterjemahkan oleh Wilhelmus W. Bakowatun adalah : "Hubungan antam keluaran (K) barang dan jasa dan masukan (M) sumber daya manusia dan bukan manusia yang dipergunakan dalam proses produksi hubungan tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk nisbah

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan Menurut J. Ravianto (1985:13), produktifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor lainnya seperti :

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin
- d. Motivasi
- e. Sikap dan etika kerja
- f. Tingkat penghasilan
- g. Jaminan sosial
- h. Lingkungan dan iklim kerja
- i. Hubungan industrial pancasila
- j. Teknologi
- k. Sarana produksi
- l. Manajemen
- m. Kesempatan kerja dan berprestasi

Sedangkan Simanjuntak (1998:39) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan pada suatu perusahaan meliputi:

1. Yang membuat kualitas dan kemampuan fisik karyawan
 - a. Pendidikan
 - b. Latihan
 - c. Motivasi kerja
 - d. Etos kerja
 - e. Mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan

Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktifitas membutuhkan waktu yang lama dan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan teknik-teknik tertentu, iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi. Kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umum rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas. Terutama untuk karyawan yang didberpenghasilan rendah, usaha-usaha perbaikan penghasilan akan mcningkatkan kemampuan fisik dan kemudian menunjukkan peningkatan produktifitas kerja mereka.

2. Sarana pendukung
Sarana pendukung untuk peningkatan produktifitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan 2 golongan yaitu :
 - a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, lingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta dalam lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana
 - a. Kebijakan Pemerintah Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijakan pemerintah di bidang ekspor, impor, pembatasan-i pembatasan, dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.
 - b. Hubungan industrial Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan perusahaan terhadap karyawan, sejault mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pengusaha, serta scjauh mana karyawan diikutsertakan di dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor-faktor yangmempengaruhi karyawan dalam keseluruhan proses produksi.

- c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan peningkatan kualitas manusia, manusia disini adalah karyawan, meningkatkan produktifitas dari faktor-faktor lainnya sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia yang memanfaatkannya.

C. HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sebagaimana telah diketahui bahwa insentif adalah merupakan salah satu sarana yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan secara efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan harus tetap menjaga semangat dan kegairahan kerja karyawan agar jangan sampai menurun. Dengan semangat dan gairah kerja yang tinggi, berarti karyawan merasa senang berada di lingkungan kerjanya. Hal ini akan mengarah pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan moral kerja yang tinggi dan peningkatan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan, maka salah satu sarana perusahaan dapat tercapai, yaitu tercapainya peningkatan produktifitas kerja karyawan. produktifitas yang tinggi tentunya Tingkat akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, seperti hasil produksi sesuai target yang direncanakan, mutu barang yang

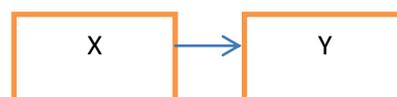
baik, penghematan waktu, biaya, tenaga, dan sebagainya.

Keuntungan yang diperoleh perusahaan akan dirasakan juga oleh para karyawan itu sendiri. Dari keuntungan tersebut perusahaan akan memberikan sejumlah insentif yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Hal ini karena keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak terlepas dari peran serta para karyawan yang telah menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Jadi pemberian insentif yang semakin baik sudah merupakan hak bagi karyawan untuk menerimanya sebagai balas jasa atas hasil pekerjaannya yang menunjukkan produktifitas yang tinggi (Mutiara S. Panggabean, Ghalia Indonesia 2002:90).

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif mempunyai hubungan dengan semangat dan produktifitas kerja karyawan. Meskipun demikian, perusahaan juga harus dapat waspada dalam menerapkan kebijaksanaan insentif ini, jangan sampai insentif yang disediakan akan merugikan perusahaan itu sendiri.

D. KERANGKA BERPIKIR

Dari teori-teori di atas, maka dapat dibuat hubungan antara variabel insentif (variabel independen) dan variabel produktifitas (variabel dependen), sebagai berikut



x = variabel insentif y = variabel produktifitas

Bagi perusahaan, melalui penelaahan hubungan antara insentif dengan

produktifitas kerja karyawan diharapkan akan didapat suatu acuan besarnya insentif dengan produktifitas yang diinginkan yang diinginkan, apabila ternyata memang benar ada hubungan yang erat antar insentif dengan produktifitas karyawan. Sebaliknya jika terdapat hubungan yang erat, mungkin diperlukan penelaahan lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berperan dalam pemberian insentif yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan.

E. HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut : "Diduga bahwa insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Eka Sari Lorena Transport".

II. METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (explanatory research), karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya.

B. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini

dilakukan pada PT. Ekasari Lorena Transport Bogor, yang beralamatkan Jl. Raya Tajur No. 106 Bogor. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan insentif sebagai tambahan balas jasa dan memilild data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai insentif materiil dan insentif non materiil yang dipergunakan perusahaan sebagai suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

C. VARIABEL dan PENGUKURANNYA

1. Variabel

Pengertian variabel menurut Nazir (1999:123), adalah konsep yang mempunyai :bermacam-macam nilai. Variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoristisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya. Makin sederhana suatu rancangan penelitian, akan melibatkan variabel-variabel yang semakin sedikit jumlahnya dan sebaliknya.

Variabel-variabel insentif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari teori Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (1995:46) yang disajikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X), adalah variabel yang rmenjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah insentif yang terdiri dari insentif materiil dan insentif non materiil. Variabel ini dapat diukur dengan .beberapa indikator, antara lain.
 - 1) Insentif materiil adalah insentif yang dibcrikan kcpada karyawan bcrupa materiii, terdiri dari:
 - a) Uang Insentif yang dibcrikan perusahaan kepada karyawan

berupa pemberian bonus dan program pensiun.

- b) Jaminan sosial Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya, biaya pengobatan.
- 2) Insentif non materiil adalah insentif yang diberitikan kepada karyawan yang berupa non materiil, terdiri dari:
- a) Penghargaan Insentif yang berupa penghargaan meliputi pujian, kenaikan jabatan dan tanda jasa atau medali.
 - b) Keadaan pekerjaan Insentif yang berupa keadaan pekerjaan meliputi ruang kerja dan jam kerja.

b. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Tabel
Konsep, Variabel, Indikator dan Item
Konsep Variabel Indikator Item

variabel (1)	Dimensi (2)	Konsep Variabel/Dimensi (3)	Indikator (4)	Satuan Ukuran (5)	Skala Pengukuran (6)	No Kuesioner (7)
Empathy (X4)		Kemudahan dalam melakukan hubungan dan perhatian pribadi, komunikasi yang baik, dan pemeliharaan terhadap keinginan dan kebutuhan pelanggan	• Peningkatan perhatian pada pelanggan	• Tingkat perhatian	• Ordinal	15)
			• Meningkatkan pelayanan sesuai standar dengan tidak membedakan	• Tingkat kelayakan	• Ordinal	16)
			• Kemudahan informasi berkaitan dengan layanan EMS	• Tingkat kemudahan	• Ordinal	17)
			• Kemampuan memahami kebutuhan pelanggan	• Tingkat kemampuan	• Ordinal	18)
			• Kemudahan pengiriman EMS	• Tingkat kemudahan	• Ordinal	19)
Tangibles (X5)		Bukti fisik dan jasa berupa fasilitas fisik kantor pos, perlengkapan dalam kantor pos, sarana pendukung lainnya, kenyamanan, kebersihan, dan penampilan karyawan	• Kondisi fisik gedung kantor pos	• Tingkat Kestrategisan	• Ordinal	20)
			• Fasilitas tambahan yang ada di kantor pos termasuk pos, sarana pendukung teknologi dan komunikasi yang digunakan (jejak lacak, sound system, dll)	• Tingkat kelayakan	• Ordinal	21)
			• Kenyamanan ruangan kantor pos	• Tingkat kelayakan	• Ordinal	22)
			• Kebersihan ruang kantor pos	• Tingkat kelayakan	• Ordinal	23)
			• Cara berpakaian pegawai	• Tingkat kelayakan	• Ordinal	24)

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Sebelum menen tukan populasi, peneliti akan memberikan pengertian mengenai populasi. Menurut Arikunto (2002:115) Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Di dalam penelitian ini, yang menj adi populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Ekasari Lorena Transport Bogor, maka seluruh karyawan pada PT. Ekasari Lorena Transport Bogor ditentukan sebagai populasi, yaitu sebanyak 290 karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002: 109), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel simple random sampling. Menurut Sugiyono (2006:93) teknik pengambilan simple random sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut. Besarnya sampel yang diambil menurut Arikunto (2002:134) adalah apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10 — 15% atau 20 — 25%. Adapun tujuan dari pengambilan sampel adalah untuk menghemat waktu, tenaga, dan Berikut perhitungan sampel yang diambil : $n = 290 \times 15\% = 290 \times 0,15 = 43,5 = 43,5$ orang, dibulatkan menjadi 44 orang. Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diambil dibulatkan sebanyak 44 orang

E. PENGUMPULAN DATA

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ekasari Lorena Transport Bogor, yang bertempat di Jl. Raya Tajur No.106 Bogor Jawa Timur, dengan pertimbangan adanya kesesuaian teori yang sudah dipaparkan di muka dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. PT. Ekasari Lorena Transport Bogor adalah salah satu kantor pos terbesar di Jawa Timur yang bergerak atas barang dan jasa yang cukup berperan dalam pembangunan.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui 2 sumber, yaitu:

- a. Data primer Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara.
- b. Data sekunder Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan-catatan perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan, struktur

organisasi, komposisi karyawan dan lain sebagainya.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang benar benar valid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Untuk mendapatkan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.
- b. Mengadakan wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala IIRD di PT. Ekasari Lorena Transport Bogor. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan penataan. Wawancara dilakukan di kantor PT. Ekasari Lorena Transport Bogor yang beralamatkan Jl. Raya Tajur No. 106 Bogor Jawa Barat dengan membuat janji terlebih dahulu dengan kepala HRD PT. Ekasari Lorena Transport Bogor.
- c. Mencatat dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kuesioner. Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan mengenai insentif dan prestasi kerja. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antara insentif yang diterima dengan prestasi kerja responden.
- b. Pedoman wawancara. Berupa daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan untuk metakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara efektif dan terarah
- c. Dokumentasi Metode pengumpulan dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya sejarah PT. Ekasari Lorena Transport Bogor.

membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel rhanakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2006:243)

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan:

Y = prestasi kerja karyawan

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi

x₁ = insentif materiil

3. Korelasi koefisien

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment X dan Y

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel

N = banyaknya sampel

F. METODE ANALISIS DATA

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel insentif materiil, insentif non materiil dan prestasi kerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian

III. HASIL PENELITIAN

A. LATAR BELAKANG PERUSAHAAN

Pada tahun 1970, Lorena Transport didirikan oleh Bpk. G.T. Soerbakti dan mulai menjalankan bisnis jasa transportasi jarak pendek dengan mengandalkan 2 unit bus Mercedes Benz yang melayani rute antar kota, yaitu Bogor - Jakarta PP. Kemudian pada tahun 1984, trayek jarak jauh mulai dibuka yaitu Jakarta Surabaya PP, dilanjutkan dengan kota-kota lain di Pulau Jawa, Madura, Bali dan Sumatera. Saat ini LORENA-KARINA telah memiliki lebih dari 500 unit bus yang keseluruhannya menggunakan produk Mercedes Benz guna melayani 60 kota Lorena Group pada tahun 1989 mcngembangkan usahanya dengan mendirikan PT. Ryanta Mitra Karina yang biasa disebut "KARINA" yang juga bergerak di bidang jasa angkutan umum bus Antar Kota Antar Propinsi AKAP yang melayani trayek Jakarta, Surabaya, Bogor, Madura dan Denpasar. LORENA-KARINA mempunyai komitmen untuk melayani masyarakat pengguna jasa angkutan umum bus Antar Kota Antar Propinsi (AKAP serta dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan prima dan motto usaha yang mengutamakan kepuasan pelanggan yaitu : SABAR, SOPAN dan SENYUM.

Visi = Menjadi Perusahaan Transportasi Darat terbaik di Indonesia dengan sistem yang terintegrasi dan layanan PRIMA "

Misi = Memberikan jasa transportasi darat dengan kualitas terbaik" 4G Membangun layanan transportasi darat yang Aman, Nyaman, Tepat waktu dan memuaskan pelanggan "

Moto " Sabar, Sopan, Senyum

1. Aspek Kajian Manajemen Produksi PT. Eka Sari Lorena Transport

pertama kali diluncurkan Tahun 1984 dan merupakan produksi percobaan. Pada waktu itu, produksi bukan untuk tujuan komersial akan tetapi digunakan sendiri dalam perluasan pembangunan gedung pabrik. Penerapan mutu untuk standar dilakukan dengan pengawasan yang sangat ketat sekali hingga tercapai standar mutu yang diharapkan dan melalui perjuangan berat, maka pada tahun 1989 perusahaan mulai Lorena Group mengembangkan usahanya dengan mendirikan PT. Ryanta Mitra Karina yang biasa disebut "KARINA" yang juga bergerak di bidang jasa angkutan umum bus Antar Kota Antar Propinsi (AKAP) yang melayani trayek Jakarta, Surabaya, Bogor dan Denpasar LORENA-KARINA mempunyai komitmen untuk melayani masyarakat pengguna jasa angkutan umum bus Antar Kota Antar Propinsi (AKAP) serta dengan sungguh-sungguh memberikan pelayanan prima dan motto usaha yang mengutamakan kepuasan pelanggan yaitu : SABAR, SOPAN dan SENYUM. Hasil upaya PT. Eka Sari Lorena Transport dalam menumbuh-kembangkan usaha

a. Tenaga kerja yang digunakan Adapun status karyawan pada perusahaan ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Karyawan Kontrak: Karyawan yang masa percobaan selama 3 bulan, dan 1 Tahun dengan waktu kerja selama 9 jam.
2. Karyawan Tetap: Karyawan yang telah melewati masa percobaan akan diangkat menjadi Karyawan Tetap.

B. PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF PADA KARYAWAN PT. EKA SARI LORENA TRANSPORT

Dalam melaksanakan pemberian insentif perusahaan menetapkan beberapa kebijaksanaan agar pelaksanaan pemberian insentif perusahaan tersebut sebagai pendorong semangat kerja benar-benar akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian ini pun harus disesuaikan dengan jenis usaha perusahaan atau jenis produk yang dihasilkan.

Tujuan dari pelaksanaan pemberian insentif sebagai pemotivasi kerja yang dilaksanakan PT. Eka Sari Lorena Transport ini semata-mata adalah untuk membangkitkan gairah serta pemupukan disiplin kerja yang baik. Pelaksanaan insentif ini terutama diberikan kepada karyawan yang, langsung berhubungan atau berkaitan dengan bagian produksi, sedangkan untuk karyawan lainnya perusahaan telah menyediakan beberapa macam fasilitas dan tunjangan-tunjangan lainnya, dimana tunjangan dan fasilitas ini ada dasarnya adalah untuk kesejahteraan para produktifitas s k dapat juga mempengaruhi d dan juga tentunya pemberian fasilitas dan tunjangan itu disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Eka Sari Lorena Transport maka jenis-jenis atau macam insentif

1. Insentif materi berupa

- a. Bonus : Pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan sebagai ungkapan rasa terima kasih perusahaan atas jasa jasa yang telah diberikan oleh karyaan keaa erusahaan, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat terus meningkatkan kualitas dan kuantitas..Bonus diterima karyawan perusahaan dapat

dirasakan kemajuan sehingga keuntungan apabila perusahaan mengalami kuantitas.

b. Premi

Yaitu suatu kebijaksanaan perusahaan kepada Supir bus sebagai uang Transport untuk biaya- biaya selama dalam perjalanan

c. Tunjangan hari raya (THR)

Perusahaan akan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada para karyawan sebesar 1 bulan gaji yang diterima. Pembayaran hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja minimum selama 3 (tiga) bulan atau lebih di perusahaan. Waktu pembayaran dari pemberian tunjangan hari raya dibagikan kepada seluruh karyawan baik yang Islam maupun non Islam dan diberikan 2 (dua) minggu sebelum hari raya Idul Fitri. Adapun tunjangan dari pemberian tunjangan ini adalah agar para karyawannya dapat turut menikmati hari raya. Lebaran atau hari libur bagi non Islam.

- d. Pembayaran gaji selama sakit
Selama karyawan menjalani perawatan di rumah sakit atau dalam keadaan sakit di rumah perusahaan akan tetap memberikan gaji atau upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Adapun besar gaji atau upah yang dibayarkan adalah sebagai berikut :

1. 3 bulan pertama sebesar 100%
2. 3 bulan kedua sebesar 75%
3. 3 bulan ketiga sebesar 50%
4. 3 bulan keempat sebesar

- e. Bantuan biaya kelahiran anak
memberi bantuan kelahiran melahirkank sebesar 50% dari

surat istri Bagi karyawan wanita dan karyawan perusahaan yang kwitansi pengobatan. Ketentuan tersebut juga berlaku apabila terjadi proses kelahiran abnormal, yaitu kelahiran yang terjadi tidak secara alamiah (normal) sehingga memerlukan bantuan medis secara khusus, misalnya dengan operasi Caesar dan di dukung keterangan medis.

- f. Hadiah ulang tahun PT. Eka Sari Lorena Transport
Hadiah ini diberikan perusahaan kepada karyawan setiap tahunnya. Adapun hadiah yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan berupa bingkisan sembako. Besarnya nilai dari bingkisan sembako tiap tahunnya berbeda :
- g. Asuransi tenaga kerja Perusahaan mengikutsertakan seluruh pekerja tetapnya pada program Asuransi Tenaga kerja yang meliputi : a. Asuransi Kecelakaan Kerja b. Asuransi Kematian h
- h. Upah lembur/Kerja lembur
Untuk hari Senin sampai dengan Sabtu, upah lembur diberlakukan max 4 jam dan hari Minggu/libur diberlakukan max 9 jam per hari, dimana perjamnya lebih jam kerja lembur adalah sebagai berikut : biasa. Adapun cara menghitung nilai besar dari pada per jam kerja
 1. Untuk mencari upah per jam bagi karyawan - bulanan adalah : $1/173 \times$ upah sebulan.
 2. Untuk mencari upah per jam bagi karyawan harian adalah : $3/25 \times$ upah per hari.

Cara perhitungan upa lembur :

- a. Upah lembur jam pertama 1,5 x upah kerja per jam biasa

- b. Upah lembur jam kedua dan seterusnya = $2 \times$ upah kerja per jam biasa.
- c. Upah lembur pada hari libur, Minggu atau hari raya resmi, untuk tujuh jam pertama, untu perjamnya adalah $2 \times$ upah kerja per jam biasa. Untuk jam kedua dan seterusnya $3 \times$ upah kerja per jam biasa.

1. Insentif non material berupa :

- a. Keselamatan kerja Keselamatan kerja dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Agar terjamin keselamatan kerja, setiap karyawan wajib mematuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut : 1. Setiap karyawan wajib menj aga keselamata dirinya masing-masin dan menjaga keselamatan kerja karyawan lainnya. 2. Menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan, misalnya pakaian khusus, sarang tangan dan lain-lain yang diwajibkan perusahaan.
- b. Pelatih Pendidikan dan Dalam upaya meningkatkan produksi produktivitas uksi m perusahaan engadakan berbagai training bagi karyawan yang peningkatkan dengan produktivitas produksi misalnya • training produktivitas, training SDM, training mentalitas dasar.
- c. Cuti atau istirahat Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan yang dapat dibedakan dalam beberapa bagian : 1. Cuti tahunan Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya sebanyak 12 hari setiap tahunnya, tanpa mengingat masa kerja tiap karyawannya. 2. Cuti sakit Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya bila karyawan tersebut mengalami musibah di

dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Selain itu cuti sakit juga diberikan kepada karyawan yang jatuh sakit dengan menyertakan surat keterangan dari dokter yang berisikan keterangan sakit dan jangka waktu istirahat yang diperlukan oleh karyawan yang bersangkutan. Kebijakan pemberian ijin Bila karyawan tidak masuk kerja, wajib memberikan keterangan dan diberikan ri segera atau sebelum karyawan tersebut tidak masuk kerja. Pemberian ijin dengan bukti-bukti (kecuali sakit) diberikan sebagai berikut :

- a. Perkawinan pegawai sendiri = max x 2 hari
 - b. Istri melahirkan = max x 1 hari
 - c. Istri / suami, orang tua / lainnya meninggal = max x 2 hari
 - d. Mengkhitankan anak = max x 1 hari
 - e. Mengawinkan anak max x 2 hari
 - f. Haid (tidak normal) max 2 hari
- d. Hiburan atau rekreasi Untuk mengatasi rasa jenuh dalam bekerja serta untuk mempererat persaudaraan diantara karyawan, maka perusahaan mengadakan rekreasi bersama. Kegiatan rekreasi ini dilakukan satu kali dalam setahun dengan mengunjungi tempat-tempat wisata diluar kota.
- e. Penyediaan tempat ibadah Berhubung sebagian besar karyawan yang ada di perusahaan ini beragama Islam, maka vr. Eka Sari Lorena Transport menyediakan sebuah mushola yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut. Pemberian piagam penghargaan Diberikan

kepada karyawan yang mempunyai prestasi

kerja yang baik aan mempunyai masa kerja yang cukup lama. Bentuknya adalah berupa piagam (sertifikatimedali) dan jumlah uang, yang besarnya sesuai kebijaksanaan perusahaan.

C. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN PEMBERIAN INSENTIF PADA KARYAWAN PT. EKA SARI LORENA TRANSPORT

Hasil penelitian pada. PT. Eka Sari Lorena Transport memperlihatkan bahwa pemberian insentif dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Status Karyawan

PT. Eka Sari Lorena Transport memiliki dua macam status karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Yang dimaksud dengan status karyawan tetap adalah karyawan yang berhak menerima pemberian insentif dari perusahaan. Yang besarnya berdasarkan prestasi kerja dan jabatan.

2. Disiplin

Tingkat disiplin kerja turut berperan dalam mempengaruhi pemberian insentif di PT. Eka Sari Lorena Transport Dalam hal ini apabila karyawan malas bekerja atau mempunyai tingkat absensi yang tinggi maka besarnya insentif yang diperolehnya akan kecil.

3. Jenjang jabatan

Jenjang jabatan juga turut mempengaruhi pemberian insentif di PT. Eka Sari Lorena Transport hal ini

terlihat dari perbedaan besarnya insentif yang diberikan.

4. **Tingkat prestasi kerja**

Tingkat prestasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian insentif di PT. Eka Sari Lorena Transport

D. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responde, yaitu pada karyawan pPT. Ekasari Lorena Transport Bogor dengan sampel sebanyak 44 karwaywan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi, 1. Jenis kelamin, 2. Umur responden, 3. Tingkat pendidikan, 4. Masa kerja responden. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel

Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	35	79,55
2	Perempuan	9	20,45
	Jumlah		

Sumber : Data primer diolah, 2013

2. Umur Responden

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat melalui jumlahnya bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 35 orang (79.55%) dan sisanya yaitu sejumlah 9 orang (20.45%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Ekasari Lorena Transport Bogor

lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Tabel

Distribusi Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<25	15	34.09
2	26-30	19	43.18
3	31-35	7	125.90
4	>36	3	6.83
	Jumlah	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berapa pada usia 26-30 yaitu sebesar 19 orang (43.08%). Selanjutnya sebanyak 15 orang (34.09%) berusia >25 tahun, dan 7 orang (15.90%) berada pada usia 31-35 tahun. Sisanya sebanyak 3 orang (6.83%) berusia >36 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Ekasari Lorena Transport Bogor berada pada usia yang matang dan produktif.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel

Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sarjana (S1)	12	27.27
2	SMA	25	56.81
3	SMP	6	13.29
4	SD	1	2.63
	Jumlah	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berapa memiliki pendidikan SMA yaitu sebnayak 25 orang (56.81%). Selanjutnya sebanyak 1 orang (2.63%) berpendidikan SD, yang berpendidikan S1 berjumlah 12 orang

(27.27%) dan yang berpendidikan SMP sebanyak 6 orang (13.29%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Ekasari Lorena Transport Bogor berpendidikan SMA.

4. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden berdarakan hasil penyebaran kuesioner tersaji pada tabel Distribusi Jenis Kelamin Responden

Tabel

Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<10	31	70.45
2	11-15	8	18.18
3	>16	5	11.37
	Jumlah	44	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja < 10 tahun, yaitu dengan ditunjukkan jumlah responden sebesar 31 orang (70.45%). Selanjutnya sejumlah 8 orang (18.18%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, sisanya sebanyak 5 orang (11.37%) memiliki masa kerja >16 tahun.

Tabel

Perkembangan karyawan Produksi Tahun 2003-2012

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
2003	3.915
2004	4.050
2005	3.910
2006	3.950
2007	3.956
2008	4.070
2009	3.973
2010	4.175
2011	3.975
2012	4.200

Sumber data : PT. Ekasari Lorena Transport

**Tabel
Jumlah Produksi
Tahun 2003-2012**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
2003	148.765
2004	256.895
2005	229.675
2006	194.892
2007	300.578
2008	216.784
2009	237.680
2010	217.699
2011	269.853
2012	258.670

Sumber data : PT. Ekasari Lorena Transport

1. Analisis Data

Mengukur tingkat produktifitas kerja karyawan bagian produksi. Rumus yang digunakan dalam menghitung tingkat peroduktifitas adalah :

$$\text{Tingkat Produktivitas} = \frac{\text{Tingkat Output}}{\text{Total Input}}$$

Sumber data : J. Rivanto "Produktivitas dan Mutu Kehidupan".

Berdasarkan data yang diperoleh maka output dalam penelitian ini ditunjukkan adalah jumlah produksi dan inputnya adalah dari data jumlah karyawan bagian produksi. Dengan demikian dapat diperoleh tingkat produktifitas kerja karyawan bagian produksi seperti disajikan dalam tabel berikut ini

Tahun	Jumlah Produksi (Ratusan Juta Rupiah)	Jumlah Karyawan	Tingkat Produktifitas
2003	148.765	3.915	38.00
2004	256.895	4.050	63.43
2005	229.675	3.910	58.74
2006	194.892	3.950	49.34
2007	300.578	3.956	75.98
2008	216.784	4.070	53.26
2009	237.680	3.973	59.82
2010	217.699	4.175	52.14
2011	269.853	3.975	67.89
2012	258.670	4.200	61.59

Sumber data : PT. Ekasari Lorena Transport

Dari tabulasi tersebut kemudian dapat dimasukkan kerumus yang telah disebutkan diatas, selanjutnya pada tabel berikut adalah tabulasi untuk perhitungan regresi sederhana.

Tabel 6. Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Deteminasi PT. Eka Sari Lorena Transport Bandung

Jumlah intensif (dalam ratusan juta rupiah) X	Tingkat Produktifitas (Y)	X ²	Y ²	xy
2003	38.00	25.0	1.443,	188.99
2004	63.43	0	90	888.03
2005	58.74	196.	4.023,	881.11
2006	49.34	00	47	444.06

2007	75.98	225.	3.450,	1.519,
2008	53.26	00	44	61
2009	59.82	81.0	2.434,	372.85
2010	52.14	0	41	897.36
2011	67.89	400.	2.773,	417.15
2012	61.59	00	00	1.086.
		49.0	2.837,	20
		0	04	739.06
		225.	3.578,	
		00	89	
		64.0	2.718,	
		0	97	
		256.	4.608,	
		00	72	
		144.	3.793,	
		00	09	

Sumber data : PT. Ekasari Lorena Transport

Untuk emndapatkan hasil persamaan umum regresi sksn digunakan untuk melakukan analisis terhadap penelitian ini, maka hasil tebulasi tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus dengan hasil sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{10(7.435,41)-(121)(580,20)}{10(1.665)-(121)^2} \\
 &= \frac{4.150,28}{2.009} \\
 &= 2,07 \\
 a &= \frac{(580,20) - 2,07(121)}{10} \\
 &= \frac{329.73}{10} \\
 &= 32,97
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh rumus umum hasil Penelitian sebagai berikut :

$$Y = 32,97 + 2,07X$$

Interpretasi yang dapat dilakukan adalah bahwa dengan nilai konstanta 32,97

artinya jika perusahaan tidak memberikan insentif (nilai $x = 0$)

Maka produktifitas kerja karyawan sebesar 32.97 unit/orang sedangkan koefisien konstanta variable insentif (X) sebesar 2.07 gahwa apabila perusahaan menaikkan insentif (X) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 2.07 unit/orang

2. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi

Unjtuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara insentif dengan produktifitas kerja karyawan, dapat diketahui dengan simbol r.koefisien korelasi dapat dihitung menggunakan rumus seabgai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{10(7.435,41)(121)(580,20)}{\sqrt{10(1.665) - (121)^2} \sqrt{10(34.661,91)}} \\
 &= \frac{74.354,10 - 70.203,82}{\sqrt{16.650 - 14.641} \sqrt{346.619,10 - 336.682,37}} \\
 &= \frac{4.150,28}{(44,820)(99,95)} \\
 &= 0,93
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan statistic dengan rumus tersebut diatas diperoleh nilai $r = 0,93$. Artinya, jika terdapat korelasi yang kuat dengan arah positif, insentif akan menaikkan produktifitas kerja karyawan Nilai korelasi determinasi dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 86\%$$

Koefisien determinasi untuk model tersebut diatas adalah nilai r^2 yaitu $(0,93)^2 = 86\%$. Artinya, bahwa tingkat kekuatan

tingkat hubungan variable pemberian insentif dapat menjelaskan sebesar 86% mempengaruhi Kerj a karyawan sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh variable lain seperti, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pembinaan«. hubungan antar karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis pengaruh insenti sebagai salah satu pendorong untu meningkatkan produktifitas kerja karyawa PT Eka Sari Lorena Transport maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan analisa statistik disimpulkan dari hasil persamaan regres linier sederhana diperoleh persamaan : $y = 32,97 + 2,07x$ yang diartikan bahwa apabil perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan maka produktifitas karyawan diperkirakan sebesar 32,97 unit/orang dan .. apabila setiap kenaikan sebesar seribu USS maka produktifitas kerja karyawanie diperkirakan naik sebesar 2,07 unit/orang.-1 Koeffisien determinasi sebesar 86% dipengaruhi oleh pcmberian insentif sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lainnya, antara lain, kedisiplinan, tunjangan, jabatan, dan orsosing. Dari uj' toi hipotesis ini akan diperoleh $t = 6,9$ lebih besar dari table $= 2,306$ sehingga sesuai dengan _ ketentuan h_0 ditolak dan h_1 diterima. Hal ini berarti rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa apabila insentif dilaksanakan secara efektif, maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT Eka Sari Lorena Transport dapat diterima.

B.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan analisa data, penelitian memberikan beberapa saran yang kiranya

dapat berguna bagi perusahaan, saran-saran rebut adalah :

Pelaksanaan pemberian insentif epada karyawan yang sudah cukup baik, hendaknya terus dipertahankan dan diusahakan untuk lebih ditingkatkan lagi, baik kualitas maupun kuantitasnya serta lebih merata keseluruh bagian (baik karyawan struktural maupun karyawan bagian produksi), misalnya dengan menambah jumlah dari insentif yang ada. Disamping pemberian insentif yang sudah cukup baik, pihak perusahaan juga perlu memberikan insentif dalam bentuk lain, misalnya pengadaan regresi bersama diakhir tahun, memberikan kesempatan naik haji dengan biaya perusahaan bagi karyawan muslim, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 1992, "Manajemen Personalialia", hal.10, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Baskowatan, 1997, "Manajemen", Edisi keempat, Jilid kesatu, hal.313, Intermedia Jakarta.
- Filipo, Edwin B, 1996, "Manajemen Personalialia", hal.5, Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora, 2001, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hal.229 STIE YKPN, Jakarta.
- James A.F Stoner dan Charles Wenkel, 1997, "Manajemen", Diterjemahkan oleh Wilhelmus.
- j. Rivianto, 1985,"Produktivitas dan Mutu Kehidupan", Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, hal.13, Jakarta.
- Malayu s.p Hasibuan, 1999, "Manejemen Sumber Daya Manusia", BPFE, Edisi ke Dua, Yogyakarta.
- M. Manullang, 1994, "Manajemen Personalialia", hal.14, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Moekijat, 1995, "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia", hal. 132, Mandar Maju, Bandung.
- Moh. Nasir, 1999, "Metode Penelitian", Cetakan keempat, hal.467, Ghakia Indonesia, Jakarta.
- Payaman Simanjuntak, 1998, "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia", hal.38, FEUI, Jakarta.
- Sarwoto, "Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen", hal.7, Budi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2000, Statistik untuk Penelitian", CV. Alpha Beta Bandung.
- Wetik J.L, 1996, "Penelitian Kerja dan Produktivitas", hal.15a, Erlangga, Jakarta.