

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF UNTUK PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERDIKARI
UNITED LIVESTOCK DI KABUPATEN SIDRAP**

**(Analysis of Giving of Incentives on Employees Productivity Improvement at PT. Berdikari
United Livestock in Sidrap District)**

Ikrar Mohammad Saleh, Muh. Ridwan, Suriyani

Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan
Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Kampus Unhas Tamalanrea'
Telp/Fax. (0411) 587217 Makassar 90245

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pemberian insentif yang dikeluarkan oleh PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap terhadap produktifitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, mulai dari Maret sampai April 2009, berlokasi pada PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan populasi 111. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan cara menganalisis hasil tabulasi kusioner dengan menggunakan Skala Likert terhadap variabel yang diteliti. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pemberian insentif pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap berdasarkan jumlah insentif yang diterima karyawan berada pada kategori besar dan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan serta karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap masuk dalam kategori Baik sesuai dengan standar kualitas dan sudah memuaskan.

Kata kunci: PT. Berdikari United Livestock, pemberian insentif.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the perceptions of employees towards the provision of incentives on employee productivity at PT. Berdikari United Livestock in Sidrap District. The study was conducted over two months, from March to April 2009, located at PT. Berdikari United Livestock, Sidrap District. The type of this study was a descriptive incloud a population was 111 employee. Analysis of the data used was descriptive analysis by analyzing the tabulated data using Likert Scale. The results showed that the perception of employees towards the provision of incentives in the PT. Berdikari United Livestock in Sidrap District located in major categories and influence the work of employees and the employees feel quite satisfied with the incentives provided by the PT. Berdikari United Livestock, Sidrap District. According with the quality standard productivity of employee was in a good and employee was satisfied.

Key words: PT. Berdikari United Livestock, incentives.

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mengalami masalah dan kendala dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah pembiayaan, teknologi, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang melakukan aktivitas pada perusahaan. Pengakuan akan pentingnya Sumber Daya Manusia merupakan satuan tenaga kerja organisasi yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi kegiatan personalia agar efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk itu perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan secara terus menerus perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan yang dapat diandalkan akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang maupun jasa. Setiap perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah pemberian balas jasa (Kompensasi) (Mangkunegara, 2007).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan terus berputar dan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Setiap karyawan mempunyai dorongan yang berbeda-beda agar mau kerja dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa dorongan itu merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tercapainya sasaran. Bila karyawan terdorong (termotivasi) maka akan berusaha dengan segala daya dan upaya, tetapi kemungkinan tingkat upaya yang tinggi ini tidak menghantarkan ke hasil kinerja yang menguntungkan jika tidak diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan, serta kurangnya kemampuan diantara masing masing karyawan. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melalui pemberian insentif (Anonim, 2008).

Pemberian insentif terhadap karyawan sangat penting karena mereka yang langsung terlibat dalam proses kegiatan perusahaan. Pemberian insentif ini merupakan salah satu hal pokok dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila karyawan tidak diberi insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya hal ini apabila perusahaan tidak mencermati dan tidak bisa membaca hal tersebut maka akan membawa kerugian terhadap perusahaan itu sendiri. Pertama volume produksinya tidak sesuai dengan target dan bisa juga barang yang diproduksi kualitasnya tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Anonim, 2008).

Perusahaan yang tidak mampu mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan atau insentif yang memuaskan, maka perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, tetapi memungkinkan akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja. Dengan demikian, pemberian insentif bagi karyawan PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap sebagai wujud motivasi atau dorongan bagi karyawan, baik pengembangan secara teoritis maupun pengembangan secara operasional yang pada akhirnya akan melahirkan produktivitas kerja yang ditandai dengan adanya hasil kerja karyawan yang berhasil dan berdaya guna, dalam arti PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap dapat menggunakan sumber-sumber daya secara maksimal sebagai input dengan memperoleh keuntungan atau laba yang maksimal pula sebagai output.

Dari latar belakang dikemukakan di atas, maka penulis mengadakan penelitian pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap dengan judul *"Analisis Pemberian Insentif untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap"*

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis hanya membahas secara khusus mengenai pemberian insentif pada karyawan sebagai wujud motivasi dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan, maka masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah "Bagaimana persepsi karyawan terhadap pemberian insentif yang dikeluarkan oleh PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pemberian insentif yang dikeluarkan oleh PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kegunaan penelitian dari penelitian ini yaitu :

1. Sebagai bahan masukan serta bahan pertimbangan bagi pihak PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencoba mengaplikasikan teori-teori yang telah diterima dengan kenyataan dalam praktek.
2. Sebagai referensi dan tambahan pengetahuan bagi penulis sendiri

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama 2 bulan, mulai dari Februari sampai dengan April 2009, berlokasi pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif Deskriptif yaitu suatu jenis penelitian yang hanya menggambarkan variabe indefenden. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Insentif dan produktivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi meliputi 111 orang atau seluruh karyawan pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap yang terdiri dari : Direktur 1 orang, Manajer 5 orang, kapid/stockman 15 orang, fungsional 11 orang, dan pekerja 79 orang.

2. Sampel

Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 111 orang atau seluruh karyawan di PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap. Dengan rincian, penilaian insentif oleh seluruh karyawan kecuali direktur sedangkan penilaian produktivitas oleh atasan langsung masing-masing karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan yang telah ditentukan, yang berupa persepsi karyawan terhadap pemberian insentif dan penilaian masing-masing atasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk data tertulis (data sekunder) yakni besarnya balas jasa yang diterima karyawan.

Sedangkan untuk sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui metode wawancara dan belum diolah, baik data kuantitatif maupun data kualitatif.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan perusahaan dan dokumen-dokumen serta literatur yang menunjang penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung mengenai penerapan pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Berdikari United Livestock.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui interviuw langsung pimpinan atau karyawan yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
3. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel.

4. Study pustaka, yaitu dengan jalan membaca dan mempelajari beberapa literatur yang erat kaitannya dengan penulisan skripsi ini.

Analisa Data

Berdasarkan masalah pokok perusahaan, maka analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk variabel yang bersifat kualitatif. Analisis data deskriptif dengan cara menganalisis hasil tabulasi kusioner dengan menggunakan Skala Likert terhadap variabel yang diteliti. Variabel tersebut dijabarkan ke dalam beberapa indikator untuk dibuatkan pertanyaan yang selanjutnya akan dijawab oleh responden (Sugiyono, 1999). Setiap item pertanyaan diberi tingkatan skor yaitu :

- 1 = Sangat tidak setuju/ tidak baik/ tidak pernah/ tidak berpengaruh
- 2 = Tidak setuju/ kurang baik/ sangat jarang/ kurang berpengaruh/kecil.
- 3 = Kurang setuju/ cukup baik/ jarang cukup berpengaruh cukup besar.
- 4 = Setuju/ baik/ sering besar.
- 5 = Sangat setuju/ sangat baik/ selalu/ sangat berpengaruh/ sangat besar.

A. Analisis Insentif

Analisis insentif adalah analisis untuk mengetahui tingkat insentif di PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap, berdasarkan indikator-indikator yang diukur sebagai berikut :

- a. Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan
- b. Pengaruh besarnya insentif terhadap karyawan
- c. Kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterima

Untuk mengetahui masing-masing indikator insentif yang diterima karyawan dengan asumsi dasar interval kelas dan rentang kelas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai tertinggi} &= \text{Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden} \\
 &= (5) (111) \\
 &= 555 \\
 \text{Nilai Terendah} &= \text{Skor terendah} \times \text{Jumlah responden} \\
 &= (1) (111) \\
 &= 111 \\
 \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Angka Tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah Data}} \\
 &= \frac{555 - 111}{5} = 89
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Sangat setuju/ sangat baik/sangat berpengaruh/sangat besar	= 466 - 555
Setuju/ baik/besar	= 376 - 465
Kurang setuju/ cukup baik/cukup berpengaruh/cukup besar	= 286 - 375
Tidak setuju/ kurang baik/kurang berpengaruh/ kecil	= 196 - 285
Sangat tidak setuju/ tidak baik/tidak berpengaruh	= 111 - 195

B. Analisis Produktivitas

Analisis Produktivitas yaitu menganalisis tingkat produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap, berdasarkan indikator-indikator yang diukur sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja
2. Pembuatan laporan sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan
3. Jam atau waktu pulang tepat pada waktu
4. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk
5. Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya
6. Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
7. Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan
8. Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata
9. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan kuantitas kerja karyawan dengan asumsi dasar interval kelas dan rentang kelas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Nilai tertinggi} &= \text{Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \\ &= (5) \quad (111) \quad (9) \\ &= 4500\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai Terendah} &= \text{Skor terendah} \times \text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \\ &= (1) \quad (111) \quad (9) \\ &= 990\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Angka Tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah Data}} \\ &= \frac{4500 - 990}{5} = 702\end{aligned}$$

Dari nilai tersebut dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Sangat setuju/ sangat baik/sangat berpengaruh/sangat besar	= 3798 - 4500
Setuju/ baik/besar	= 3095 - 3797
Kurang setuju/ cukup baik/cukup berpengaruh/cukup besar	= 2392 - 3094
Tidak setuju/ kurang baik/kurang berpengaruh/ kecil	= 1689 - 2391
Sangat tidak setuju/ tidak baik/tidak berpengaruh	= 990 - 1688

Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Variabel dalam penelitian ini adalah insentif dan variabel produktivitas kerja karyawan. Adapun defenisi variabel sebagai berikut :

1. Variabel insentif

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya misalnya hadiah, gaji/upah dan prestasi kerja. Program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain di seluruh organisasi.

Variabel insentif merupakan Persepsi karyawan terhadap imbalan yang berupa finansial dan non finansial yang diberikan berdasarkan jumlah pendapatan perusahaan, yang diukur dengan mengajukan 3 pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.

Indikator-indikator variabel insentif adalah :

- a. Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan
- b. Pengaruh besarnya insentif terhadap karyawan
- c. Kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterima

2. Variabel Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat ekonomi, sosial, dan teknis dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Variabel Produktivitas adalah persepsi pimpinan terhadap perilaku atau hasil yang diukur dengan mengajukan 9 pertanyaan dengan 5 alternatif pilihan jawaban.

Indikator-indikator yang diukur sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja
2. Pembuatan laporan sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan.
3. Jam atau waktu pulang tepat pada waktu
4. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk
5. Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya
6. Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
7. Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan
8. Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata
9. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Insentif

Insentif merupakan salah satu sarana sebagai pendorong karyawan agar lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi secara lebih efektif dan lebih efisien. Dalam memberikan insentif, perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan secara otomatis berarti produktivitasnya meningkat.

Indikator-indikator yang diteliti dari variabel insentif adalah jumlah insentif yang diterima oleh karyawan, pengaruh besarnya insentif terhadap pekerjaan, dan kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterima.

a. Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan

Insentif adalah suatu dorongan yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar berprestasi bagi perusahaan. Insentif sebagai bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk finansial dan non finansial untuk memberikan upah dan gaji yang ditentukan oleh prestasi kerja.

Insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih baik dan tinggi. Kriteria pemberian insentif yang dilakukan perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Tanggapan responden terhadap jumlah insentif yang mereka terima pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Jumlah Insentif yang Diterima pada PT. Berdikari United Livestock, kab.Sidrap

Jawaban	Skor	F(%)	Persentase (%)	Jumlah skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=2 x 3
Sangat besar	5	19	17,1	95
Besar	4	48	43,2	192
Cukup besar	3	29	26,1	87
Kecil	2	15	13,5	30
Sangat kecil	1	-	-	-
Jumlah		111	100	404
Kategori Penilaian				Besar

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, Tahun 2009

Tabel 1. menunjukkan bahwa penilaian jumlah insentif yang diterima masing-masing karyawan berada pada kategori "Besar" dengan skor 404 berada pada interval 376 - 465 (Lampiran 5) disebabkan karena pihak PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap memberikan insentif dalam bentuk finansial dan non finansial selain upah dan gaji pokok dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Karyawan menganggap jumlah insentif yang diberikan perusahaan besar karena pihak perusahaan memberikan insentif setiap bulan berdasarkan prestasi kerja dan produktivitas bulanan. Besarnya insentif yang diterima oleh karyawan tergantung dari prestasi yang diraihinya dan penilaian prestasi yang dilakukan oleh atasannya. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan (2005) bahwa, insentif dapat merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Martoyo (1994), bahwa besarnya insentif sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Jumlah insentif yang diberikan PT. Berdikari United Livestock, Kabupaten Sidrap berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya seperti direktur tunjangan 2 juta, manajer 1,5 juta, kepala bagian/ kasie/ fungsional 500 ribu - 1 juta, dan pekerja dibawah 500 ribu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (1996), bahwa insentif adalah sarana motivasi yang diberikan kepada para pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam perusahaan. Sedangkan menurut David Keith (1996), bahwa sistem insentif adalah suatu bentuk motivasi yang ditentukan oleh prestasi kerja bukan didasarkan pada evaluasi jabatan dan kesenioritas atau lama mereka bekerja.

PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap memberikan insentif jangka pendek berupa bonus tahunan kepada pimpinan dan manajer dengan menggunakan jenjang gaji sebagai patokan. Dalam program insentif bagi laba setiap karyawan memperoleh bonus berdasarkan atas hasil yang dicapai perusahaan. Tetapi, dalam bonus insentif perorangan maka bonus insentif yang diterima para manajer didasarkan atas upaya mereka secara individual dan prestasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (2001), bahwa program insentif jangka pendek diberikan kepada pimpinan dan manajer sebagai wujud motivasi prestasi para manajer untuk meningkatkan prestasi perusahaan dalam jangka pendek.

PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap memberikan insentif secara langsung dengan mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Pemberian insentif dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Jackson dan Malthis (2002), bahwa insentif yang baik dan peningkatan yang lebih besar membantu mempertahankan karyawan. Karyawan yang diberi insentif atas kinerja yang baik akan lebih bekerja dengan baik dari pada orang yang tidak diberi insentif yang semestinya. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (1995), bahwa pengupahan insentif bertujuan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Perusahaan melaksanakan sistem insentif untuk peningkatan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

b. Pengaruh Insentif terhadap Pekerjaan

Pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih baik dan tinggi. Hal ini dapat dicapai bila karyawan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Insentif merupakan salah satu jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Peranan insentif sangat berpengaruh dalam aktivitas perusahaan, khususnya pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap sebab insentif dapat meningkatkan kinerja dan produkt Tanggapan responden terhadap pengaruh insentif terhadap pekerjaan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap dapat dilihat pada tabel 8. berikut ini :

Tabel 2. Tanggapan responden terhadap pengaruh insentif terhadap pekerjaan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap

Jawaban	Bobot Nilai	F	Persentase (%)	Jumlah skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=2 x 3
Sangat Berpengaruh	5	23	20,7	115
Berpengaruh	4	35	31,5	140
Cukup Berpengaruh	3	33	29,7	99
Kurang Berpengaruh	2	18	16,2	36
Tidak Berpengaruh	1	2	1,8	2
Jumlah		111	100	392
Kategori Penilaian				Berpengaruh

Sumber : Data Primer Yang diolah, Tahun 2009

Tabel 2. menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap pekerjaan karyawan berada pada kategori "Berpengaruh" dengan skor responden adalah 392 berada pada interval 376 - 465 (Lampiran 5) disebabkan karena dengan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh pihak PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap maka karyawan jadi rajin bekerja dan termotivasi dalam meningkatkan potensi yang ada pada dirinya untuk menuju ke hal yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002); bahwa untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan perusahaan dan didukung oleh pendapat Mangkunegara (2007), bahwa insentif diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap berusaha memberikan perangsang, dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program insentif diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1999), bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap memberikan insentif kepada karyawan. Pemberian insentif berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga setiap karyawan merasa bahwa segala upaya yang mereka lakukan dan memberikan manfaat kepada perusahaan itu mendapatkan balas jasa yang adil. Pemberian insentif ini hendaknya menyediakan balas jasa kepada karyawan dalam proporsi yang sesuai dengan dorongan dan peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2002), bahwa insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, bersifat tidak tetap dan sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan pada

pekerja yang bekerja secara baik dan berprestasi. Sedangkan menurut Simamora (1997), bahwa insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran produktivitas. Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Pemberian insentif oleh perusahaan didasarkan pada seberapa besar produksi yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan, seberapa baik prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kecakapan kerja. PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap menetapkan sistem insentif agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan berpengaruh dalam meningkatkan *output* dan efisiensi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Irawan (1997), yang menyatakan bahwa upah insentif yang diterima benar-benar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga mempengaruhi peningkatan *output* dan efisiensi kerja.

c. Kepuasan terhadap Insentif yang Diterima oleh Karyawan

Sistem pemberian insentif dilakukan perusahaan dengan melihat prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan untuk merangsang atau mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Insentif merupakan suatu andil yang tidak kecil bagi setiap karyawan dalam kehidupan sehingga mengurangi biaya asuransi mereka dan memberikan jaminan keuangan pada waktu sakit dan tidak mampu karena tua. Sedangkan tujuan perusahaan memberikan insentif pada karyawan untuk mengurangi biaya-lembur, mengurangi jumlah karyawan yang absent dan berhenti, menguntungkan dalam pengadaan tenaga kerja. Tanggapan responden terhadap kepuasan terhadap insentif yang diterima pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan terhadap Insentif yang Diterima pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap

Jawaban	Bobot Nilai	F	Persentase (%)	Jumlah skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=2 x 3
Sangat Puas	5	2	1,8	10
Puas	4	2	32,4	144
Cukup Puas	3	57	51,4	172
Puas	2	12	10,8	24
Tidak Puas	1	4	3,6	2
Jumlah		111	100	352
Kategori Penilaian				Cukup Puas

Sumber : Hasil kusioner dan diolah, Tahun 2009

Tabel 3. menunjukkan bahwa penilaian kepuasan karyawan dengan insentif yang diberikan oleh PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap masuk dalam kategori "Cukup Puas" dengan skor responden adalah 352 berada pada interval 286 - 375 (Lampiran 5). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2007) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja, dimana perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan

pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini didukung Anonim (2008), bahwa insentif bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan, mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan, menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya.

Karyawan cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap karena karyawan menganggap bahwa gaji dan insentif yang diterima sesuai dengan prestasinya sebab tingkat pendidikan mereka hanya pada tingkat sekolah dasar dan keterampilan yang terbatas sehingga sebagian besar berpendapat bahwa program insentif yang diterapkan di perusahaan sangat efektif. Pihak perusahaan memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan serta memberikan jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan merasa cukup puas karena kepuasan merupakan faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (2000), bahwa kepuasan kerja dapat menentukan prestasi kerja. Sedangkan menurut Philip Kotler (1997), bahwa kepuasan karyawan adalah fungsi dari harapan pelanggan (*expectation*) dengan kinerja perusahaan yang dirasakan oleh karyawan (*perceived performance*).

Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan ini umumnya diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan yaitu apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan melihat dari jam kerja lembur serta motivasi lainnya dalam bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan cukup puas dengan sistem kompensasi melalui insentif yang diberikan karena dapat mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk disiplin pada peraturan kerja dan bertanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bellante dan Jackzson (1990), bahwa program kompensasi pekerja adalah usaha untuk memberikan jaminan pendapatan bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya selama masa jabatannya. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2002), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan baik, tetapi tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Analisis Produktivitas Karyawan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap

Produktivitas merupakan komponen yang turut menentukan serta menjadi syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Produktivitas karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan karyawan atas pekerjaan yang

mereka kerjakan. Produktivitas memberikan kesempatan kerja kepada angkatan kerja untuk belajar dan meningkatkan kemampuan kerja melalui pengalaman praktek bekerja pada satu atau lebih jenis pekerjaan. Produktivitas yang lebih tinggi membuka kesempatan untuk menaikkan tingkat hidup termasuk kesempatan untuk mencapai sediaan lebih besar dari barang-barang pokok dan harga yang lebih rendah, pendapatan nyata yang lebih tinggi, perbaikan keadaan kerja, mencapai landasan ekonomi yang lebih kuat bagi kesejahteraan manusia.

Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan meliputi (a) Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, (b) Pembuatan laporan sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, (C) Jam atau waktu pulang tepat pada waktu, (d) Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk, (e) Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya, (f) Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, (g) Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan, (h) Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata, (i) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan atau kinerja. Pihak perusahaan meningkatkan produktivitasnya melalui sistem insentif yang umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berdikari United Livestock, kab.Sidrap dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap.

Jawaban	Bobot Nilai	F	Persentase (%)	Jumlah skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=2 x 3
Sangat besar	5	222	22,4	1110
Besar	4	420	42,2	1680
Cukup besar	3	269	27,2	807
Kecil	2	77	7,7	154
Sangat kecil	1	2	0,2	2
Jumlah		990	100	3753
Kategori Penilaian				Baik

Sumber : Hasil kusioner dan diolah, Tahun 2009

Tabel diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Berdikari United Livestock, kab.Sidrap masuk dalam kategori "**Baik**" dengan skor responden adalah 3753 berada pada interval 3095 - 3797 (Lampiran 5). Disebabkan karena produktivitas kerja karyawan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap berada pada keadaan yang memenuhi standar kualitas karena tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja mencapai 90 %, karyawan selalu membuat laporan untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya, karyawan selalu tepat waktu pada jam pulang kerja, karyawan dapat menghasilkan produk yang baik dan mahir dalam bekerja, serta karyawan melaksanakan tugas dengan

baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan (2005), bahwa produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut pendapat Handoko (2000), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Berada pada kategori baik, karena didukung oleh beberapa faktor, diantaranya : karyawan selalu siap dalam melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan selalu mengikuti instruksi pimpinan sesuai dengan peraturan, karyawan mampu menyelesaikan tugasnya pada waktu yang tepat.

Kepuasan kerja sebagai faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi yang lebih baik serta dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1998), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan yang berhubungan dengan nilai sendiri seperti-apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap melakukan sosialisasi kepada . karyawan tentang permasalahan-permasalahan- yang timbul, sehingga terjadi komunikasi antar karyawan dengan pihak manajemen yang berdampak pada kemajuan dan peningkatan dari karyawan itu sendiri maupun pada perusahaan. Keharmonisan antar karyawan perlu dijaga dengan baik sehingga tidak terjadi gap dan kecemburuan sosial terhadap rekan kerja supaya dalam bekerja pun karyawan merasa senang dan produktif untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadipranata (1997), bahwa seseorang tidak mungkin secara mutlak berdiri sendiri tanpa orang lain, sesuai kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sosial atau sosok mandiri tetapi perlu bersatu untuk bersama-sama mewujudkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut Anthony *at al* (1996) dalam Mangkuprawira (2002), bahwa faktor penentu untuk peningkatan produktivitas kerja adalah interaksi manusia dan perhatian pimpinan kepada karyawan. Faktor sosial dalam lingkungan pekerjaan telah bermakna nyata terhadap produktivitas kerja para karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pemberian insentif untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap pemberian insentif pada PT. Berdikari United Livestock di Kabupaten Sidrap berdasarkan jumlah insentif yang diterima karyawan berada pada kategori besar dan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan serta karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap

2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap masuk dalam kategori Baik sesuai dengan standar kualitas dan sudah memuaskan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program pemberian insentif yang diterapkan pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap baik namun masih perlu diadakan riset lebih lanjut untuk lebih meningkatkan efektivitas insentif perusahaan. Untuk itu perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan kebijaksanaan pemberian insentif sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin dengan bekerja di PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap dan hal ini juga diharapkan untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.
3. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2003. <http://www.Google.com>. *makalah mengenai hubungan insentif dan produktivitas kerja*. 2008, 12:17
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta. Boone dan Kurtz, 2002. *Pengantar Bisnis*. Jilid 2, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Bellante, D. dan Jackson, M. 1990. *Ekonomi Ketenaga Kerjaan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Bitti, Elizabeth, 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Dessler, G. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. PT Prehalindo, Jakarta
- Daniel, M. 2004. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Penerbit. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasfarid, A. 2003. *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros*. Fakultas Peternakan. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Leo.Bz, 2008. <http://www.Google.com>. *Artikel mengenai pengertian insentif*. 16 February 12:17 Nawawi.
- H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Pers, Yogyakarta.
- Simanjuntak. P. 2008. <http://www.Google.com>. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas*. 07 July, 2008, 14:17
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.