

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISTANA DELI KENCANA MEDAN

Betniar Purba

Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F, 20132, Indonesia

e-mail: betniarpurba20@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of giving incentives on employee performance at PT. Deli Kencana Palace Medan, for the development of science, especially in the field of human resource management, as a reference in conducting further research for the development of science, especially in the field of human resource management, as a reference in conducting further research. The research population is incentives and the number of vehicles serviced by employees of PT. Deli Kencana Palace Medan from 1983-2016. The research sample was taken in 2016. The data collection techniques used were documentation techniques. The data analysis technique used is simple linear regression. From the results of the research and discussion obtained a simple linear regression equation is $Y = 515,462 + 0,033X$. That is, giving incentives has a positive effect on employee performance at PT. Medan Deli Kencana Palace. This can be seen from the regression coefficient which is positive. The value of the correlation coefficient (R) is 0.693, meaning that giving incentives has a fairly strong and positive relationship to the performance of employees at PT. Medan Deli Kencana Palace. The determinant coefficient (R²) is 0.481. That is, employee performance can be explained by giving incentives of 48.1% while 51.9% is explained by other factors. Judging from the z test, the z calculated value is 7.574 with a significance level of $0.000 < \alpha = 0.05$, so H₀ is rejected and H₁ is accepted. That is, giving incentives has a significant effect on employee performance at PT. Medan Deli Kencana Palace. PT. Deli Kencana Palace Medan has not been optimal, this can be seen from the large percentage of mechanics who are unable to achieve the set performance standards, because the amount of incentives given by the company has not been as expected by employees. Suggestions given as material for consideration to the leadership of the company is to improve employee performance, we recommend that a large incentive be added and the provision is based on units of vehicles that have been serviced by employees. αsignificant level

Keyword: *employee incentive and performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan sumber daya lainnya.

Insentif merupakan balas jasa tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerja masing-masing karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, sehingga produktivitas kerjanya diharapkan mengalami peningkatan.

Perusahaan mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi dengan menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Dengan adanya insentif, diharapkan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin besar insentif yang diberikan sebagai balas jasanya.

Kinerja merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memenuhi kebutuhan karyawan, karena bila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, maka kinerjanya meningkat.

Berikut ini akan disajikan beberapa hasil penelitian tentang Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan:

- a. Penelitian Mubarak, Mawardi (2014), melakukan penelitian tentang " Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kima Makasar. Hasil penelitian tersebut dengan pengujian menggunakan regresi linear sederhana menyimpulkan bahwa koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,563 artinya sebesar 56,30 % insentif berpengaruh terhadap kinerja dan sisanya sebesar 43,70 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan.
- b. Suhendra (2015), melakukan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,521 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (insentif) tersebut memberikan sumbangan sebesar 52,10 % terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya sebesar 47,90 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- c. Suharyanto (2015) melakukan penelitian tentang " Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Produksi di PT Percetakan Rembang Palembang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi (R-Square) sebesar 0,266. Angka ini menyimpulkan bahwa variabel insentif (X) yg digunakan dalam persamaan regresi linear sederhana memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 26,60 % sedangkan sisanya 73,40 % dipengaruhi oleh faktor lain.

PT. Istana Deli Kencana Medan bergerak di bidang jual beli mobil dan perbengkelan mobil. Kinerja karyawan dapat diukur dari realisasi kendaraan yang diservice oleh tenaga mekanik. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan bagian bengkel. Hal ini diberikan jika tenaga mekanik mampu memperbaiki kendaraan (mobil) di atas standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 150 unit/triwulan dan selama setahun sebanyak 600 unit. Jika karyawan mampu menservice kendaraan di atas standar diberikan insentif Rp 900.000,00/triwulan, dan karyawan yang tidak mampu mencapai standar yang ditetapkan, maka perusahaan tidak memberikan insentif. Kinerja karyawan diukur dari jumlah unit mobil yang diservice. Jumlah karyawan bengkel pada tahun 2016 sebanyak 64 orang. Persentase pencapaian standar kinerja tahun 2016 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Persentase Pencapaian Standar Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan Tahun 2016

Triwulan	Tenaga kerja (orang)	Standar kerja / tenaga kerja (unit)	Total standar kinerja (unit)	Realisasi kinerja (unit)
I	64	150	9.600	8.987
II	64	150	9.600	9.014
III	64	150	9.600	9.178
IV	64	150	9.600	9.233

Sumber: PT. Istana Deli Kencana Medan

Dari Tabel di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan rendah, terlihat dari tidak tercapainya standar kinerja triwulan I sebanyak 613 unit , triwulan II sebanyak 586 unit, triwulan III sebanyak 422 unit dan triwulan IV sebanyak 367 unit. Oleh karena itu, masalah yang akan diteliti adalah: " Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan?"

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Insentif

Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Hariandja (2002:265), "insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya".

Menurut Hasibuan (2003:129), teori upah insentif adalah:

1. *Piece rate*.
 - a. Upah per potong proporsional. Upah per potong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah per potong yang didapat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya. Sebagai contoh, bila standar ditetapkan sebesar 50 unit per jam, tingkat upah sebesar Rp 500,00 per jam, karyawan memproduksi 600 unit dalam 8 jam sehari, maka tingkat upah per unit sebesar $Rp\ 500,00 : 50 = Rp\ 10,00$ dan penghasilan total = $600 \times Rp\ 10,00 = 6.000,00$. Bila penghasilan setiap jam dijamin tanpa memperhatikan tingkat keluaran ($8\ jam \times Rp\ 500,00 = Rp\ 4.000,00$), penghasilan insentif dalam contoh ini adalah sebesar $Rp\ 6.000,00 - Rp\ 4.000,00 = Rp\ 2.000,00$.
 - b. Upah per potong Taylor. Upah per potong Taylor digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah. Mereka yang produktivitasnya tinggi ketika outputnya mencapai standar atau lebih, akan menerima upah per potong lebih besar dari pada karyawan yang bekerja di bawah standar.
 - c. Upah per potong kelompok. Cara menentukan upah per potong kelompok adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif, sedangkan yang berada di bawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikali tarif upah per jamnya.
2. Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi:

Pada *halsey plan*, persentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standar kerja yang akurat sekali. Contoh, bila waktu standar 12 jam diselesaikan dalam 8 jam, karyawan menerima upah ($8 \times Rp\ 500,00 = Rp\ 4.000,00$ plus 50% waktu yang dihemat ($4\ jam \times Rp\ 500,00 = Rp\ 1.000,00 = Rp\ 5.000,00$). Bila dapat ditetapkan standar secara akurat persentase bonus hendaknya naik sampai 100%, yang berarti identik dengan rencana atas dasar unit keluaran langsung.
3. Premi berdasarkan waktu pengerjaan
 - a) *Rowan plan*. Pada *rowan plan*, premi yang didapat adalah selisih antara hasil standar dengan hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah. Indeks efisiensi dihitung melalui pembagian waktu yang dihemat dengan waktu standar yaitu $4\ jam\ dibagi\ 12\ jam = 33,33\%$. Persentase bonus ini kemudian dikalikan dengan nilai waktu pengerjaan. Jadi, karyawan menerima upah ($8\ jam \times Rp\ 500,00 = Rp\ 4.000,00$) plus $33,33\% \times Rp\ 4.000,00 = Rp\ 1.333,20$ sama dengan $Rp\ 5.333,20$. Ini berarti karyawan tidak mungkin menerima upah dua kali lipat.
 - b) *Emerson plan*. Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya, bila 12 jam standar telah diselesaikan selama 8 jam sehari, karyawan tidak hanya menerima ($2 \times Rp\ 500,00 = Rp\ 6.000,00$), tetapi juga bonus sebesar 10% dari nilai waktu standar ($10\% \times 6.000,00 = Rp\ 6000,00$), sehingga penghasilan total $Rp\ 6.600,00$. Bila 8 jam standar tidak dicapai, tidak ada bonus. Rencana ini digunakan bila standar-standar sangat penting untuk dicapai dan manajemen memerlukan suatu bentuk insentif yang kuat.

Menurut Siagian (2002:269), insentif yang diberikan kepada karyawan juga dapat berupa:

1. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk, pertama berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu.

Sistem insentif lain yang lumrah ditetapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga penjaualn di perusahaan tertentu seperti penjualan kendaraan bermotor dan real estate.

2. Insentif bagi eksekutif.

Bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam pula. Misalnya, para manajer yang relatif muda sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus tunai karena penghasilan ekstra itu mereka butuhkan untuk membiayai kebutuhan keluarga.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 183), sistem insentif organisasi adalah:

Bagi hasil. Program bagi hasil dapat dimulai oleh manajer dengan mengidentifikasi cara-cara yang diperlukan di mana peningkatan produktivitas, kualitas dan kinerja finansial dapat terjadi dan memutuskan bahwa beberapa hasil tadi haruslah dibagi-bagi dengan para karyawan. Langkah yang paling kritis adalah melibatkan karyawan yang seluruh tingkat pekerjaan dalam proses bagi hasil ini, kadangkala dengan membentuk satuan tugas yang khusus menangani bagi hasil ini, yang terdiri dari para manajer maupun non manajer. Begitu satuan tugas terbentuk, maka ada dua keputusan penting yang dharus dibuat: 1) bagaimana hasil itu akan dibagi antara karyawan, dan 2) pengukuran kinerja apa yang akan digunakan.

Program bagi hasil terdiri dari:

- Program *improshare*. *Improshare* merupakan singkatan dari *Improved Productivity* (produktivitas yang meningkat), yang diciptakan oleh Mitchell Fein, seorang ahli teknik industri. Sebuah standar kemudian diukur, dan bonus mingguan dibayarkan berdasarkan tingkatan di mana standar itu ternyata dilampaui.
- Program Scanlon. Konsep dasar yang ditekankan oleh program Scanlon adalah bahwa efisiensi tergantung dari kerja kelompok dan kerja sama di seluruh perusahaan. Persentase yang telah ditetapkan dari dana ini kemudian dibagi antara karyawan dengan organisasi.
- Program Rucker. Program Rucker diperkenalkan oleh Allan W. Rucker pada tahun 1930 sebagai seorang ekonom. formula Rucker ini mengenalkan kepada variabel ketiga, yaitu nilai uang dari seluruh bahan baku, persediaan dan jasa yang digunakan organisasi. Formulanya adalah:

$$\frac{\text{Nilai tenaga kerja}}{\text{Nilai produksi - Nilai bahan baku, persediaan dan jasa}}$$

Hasilnya dinamakan nilai tambah terhadap sebuah produk yang dihasilkan perusahaan.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ciri-ciri karyawan yang berkinerja terbaik antara lain: menguasai seluk beluk bidang tugas dan bidang lain yang terkait, mempunyai ketrampilan, melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna dan hasil pekerjaannya melebihi yang dituntut organisasi.

Menurut Simanjuntak (2005:10), kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. Kompetensi individu. Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Kemampuan.
 - a. Pendidikan dan pelatihan.
 - b. Pengalaman kerja
 - c. Motivasi dan etos kerja
2. Dukungan organisasi. Prestasi kerja karyawan juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk:
 - a. Pengorganisasi
 - b. Penyediaan sarana dan prasarana kerja
 - c. Kondisi Kerja
 - d. Syarat kerja
3. Dukungan manajemen.
 - a. Kepemimpinan.
 - b. Penghargaan

C. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan insentif yang berfungsi untuk memotivasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan. Menurut Handoko (2002:176), "sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan kinerja". Sistem insentif umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan langsung dengan berbagai standar prestasi kerja. Dalam pemberian insentif tersebut, perusahaan perlu menetapkan standar kerja yang harus diselesaikan oleh masing-masing karyawan. Jika karyawan mampu mencapai standar yang ditetapkan, maka perusahaan tidak memberikan insentif. Akan tetapi, jika karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan di atas standar yang ditetapkan, maka diberikan insentif kepada karyawan. Dengan adanya insentif, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat.

3. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah insentif dan jumlah kendaraan yang diservice karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan mulai berdiri tahun 1983 - 2016. Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi, maka yang menjadi sampel penelitian adalah insentif dan jumlah kendaraan yang diservice oleh 64 orang tenaga mekanik tahun 2016. Teknik penentuan sampel adalah *convenience random sampling*, yaitu pengambilan sampel dipermudah.

B. Operasionalisasi Variabel.

Definisi operasionalisasi variabel yang diteliti adalah:

1. Variabel bebas adalah insentif (X), yaitu balas jasa yang diberikan kepada karyawan jika mampu melakukan service kendaraan di atas standar yang ditetapkan perusahaan. Indikator pengukurannya adalah besar insentif yang diberikan oleh perusahaan tahun 2016. Skala pengukurannya adalah skala rasio dalam satuan rupiah.
2. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai, yaitu kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Indikator pengukurannya adalah realisasi jumlah kendaraan yang diservice oleh tenaga mekanik. Skala pengukurannya adalah skala rasio dalam satuan unit.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan data Sekunder melalui dokumentasi

D. Metode Analisis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana yang berguna untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus (Supranto, 2001:236):

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon_i$$

Nilai α dan β dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\alpha = \bar{Y} - b\bar{X} \qquad \beta = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots 1$$

- Keterangan: Y = Kinerja karyawan
 X =Pemberian insentif
 a₀ =Konstanta
 β_i = Koefisien regresi
 ε_i = Tingkat kesalahan estimasi

Selanjutnya, digunakan analisis korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots 2$$

Keterangan : r_{xy} = koefisien korelasi dan n = jumlah sampel

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pemberian insentif, ditentukan dari koefisien determinasi dengan rumus:

$$D = r^2$$

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik uji z, dengan prosedur sebagai berikut:

1. H₀ : β_i = 0, artinya pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan.
 H₁ : β_i > 0, artinya pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan.
2. Jumlah sampel = 64 orang
 Level of significan (α) = 5%
3. Uji statistik z: $z = \frac{\beta_i}{S_{e\beta_i}}$

Keterangan: z = z_{hitung}, β_i = koefisien regresi dan S_{eβ_i} = standar error koefisien regresi.

4. Kriteria pengujian: H₀ diterima jika z_{hitung} ≤ z_α dan H₁ diterima jika z_{hitung} > z_α
 Pengujian yang digunakan adalah diuji dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program of Social Sciences*). Versi 20,0

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Istana Deli Kencana Medan berdiri pada tanggal 1 Juli 1983 yang berlokasi di Jl. H. Adam Malik No. 85 Medan. PT. Istana Deli Kencana Medan pada mulanya bergabung dengan CV. Indako di Jl. Pemuda Medan, kemudian menarik diri dan berdiri sendiri. PT. Istana Deli Kencana Medan ini adalah sub dealer langsung dari PT. Imora Motor di Jakarta. Dalam beberapa tahun kemudian, PT. Istana Deli Kencana Medan ini adalah dealer utama Mobil Honda di Medan mengalami perkembangan dan kemajuan yang sangat pesat. Dengan semakin banyaknya permintaan jenis mobil Honda, perusahaan member memberikan pelayanan sesuai kemampuannya. Selain penjualan mobil, PT. Istana Deli Kencana Medan juga memberi pelayanan jasa perbengkelan.

A. Pemberian Insentif

PT. Istana Deli Kencana Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan perbengkelan mobil. Untuk meningkatkan semangat kerja tenaga mekanik, perusahaan memberikan insentif. Untuk meningkatkan kemampuan tenaga mekanik, PT. Istana Deli Kencana Medan menyelenggarakan pelatihan kepada seluruh tenaga mekanik. Hal ini dilakukan karena setiap tahun kendaraan (mobil) mengalami perubahan spesifikasi mesin sesuai perkembangan teknologi. Dengan adanya pelatihan tersebut, perusahaan mengharapkan standar kerja yang ditetapkan dapat tercapai.

PT. Istana Deli Kencana Medan hanya memberikan insentif kepada tenaga mekanik yang mampu memperbaiki mobil di atas standar yang ditetapkan sebanyak 150 unit/triwulan. Jika jumlah kendaraan yang dapat diperbaiki oleh tenaga mekanik di bawah standar yang ditetapkan, tidak mendapatkan insentif. Tenaga mekanik yang mampu mencapai standar kerja diberikan insentif sebesar Rp 900.000,00/triwulan. Jenis insentif yang diberikan PT. Istana Deli Kencana Medan kepada tenaga mekanik adalah upah per potong Taylor, artinya tenaga mekanik mendapatkan insentif jika mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Pembayaran insentif dilakukan bersamaan dengan pembayaran gaji karyawan setiap awal bulan.

Tabel 2. Insentif yang Diberikan Kepada Tenaga Mekanik Pada PT. Istana Deli Kencana Medan Tahun 2016 (dalam rupiah)

	Nama	Insentif (Rp)				Total
		I	II	III	IV	
1	Bahrum	900.000	-	900.000	900.000	2.700.000,00
2	Misman	-	900.000	-	900.000	1.800.000,00
3	Ismail	900.000	-	900.000	-	1.800.000,00
4	Ahmad Dedi Fauzi	-	-	-	900.000	900.000,00
5	Ricky Hardiansyah	900.000	900.000	-	-	1.800.000,00
6	Ismed Daniel	-	-	-	900.000	900.000,00
7	Ismail Damanik	-	900.000	-	-	900.000,00
8	Reza Nurmansyah	900.000	-	900.000	-	1.800.000,00
9	Suratmanto	-	-	900.000	-	900.000,00
10	Seriadi	-	-	900.000	-	900.000,00
11	Irwansyah	900.000	-	-	-	900.000,00
12	Misman N.	900.000	-	900.000	900.000	2.700.000,00
13	Azhari S	900.000	-	900.000	900.000	2.700.000,00
14	Hasan Basri	900.000	-	900.000	-	1.800.000,00
15	Irwanto	-	900.000	-	-	900.000,00
16	Asmui	-	-	900.000	-	900.000,00
17	Rudian	-	-	-	900.000	900.000,00
18	Hendri Syahputra	-	900.000	-	900.000	1.800.000,00
19	Iwan Syahputra	-	-	900.000	900.000	1.800.000,00
20	Suharman	900.000	900.000	900.000	-	2.700.000,00
21	Dian Wahyudi	900.000	900.000	900.000	900.000	3.600.000,00
22	Mirza Novani	900.000	-	-	-	900.000,00
23	Aidil Fazri	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
24	Rahmat Tomas	-	900.000	-	-	900.000,00
25	Agus Tono	-	900.000	-	-	900.000,00
26	Awal Utomo	-	-	900.000	900.000	1.800.000,00
27	Kho Tie Tjun	-	-	-	900.000	900.000,00

	Nama	Insentif (Rp)				Total
		I	II	III	IV	
28	Hariyadi	-	-	900.000	900.000	1.800.000,00
29	Dian Nurhadi	-	-	900.000	-	900.000,00
30	Ahmad Asnan B.	-	900.000	1900.000	900.000	2.700.000,00
31	Hendra Winata	900.000	900.000	-	900.000	2.700.000,00
32	Riki Adi Putra	-	900.000	900.000	-	1.800.000,00
33	Sri Irmayani	-	900.000	-	-	900.000,00
34	David Pangeran S.	-	900.000	-	900.000	1.800.000,00
35	Susmidar	900.000	-	900.000	900.000	2.700.000,00
36	Desil Afrizal	-	900.000	-	-	900.000,00
37	Fajjaria	-	-	-	900.000	900.000,00
38	Wawan Kurniawan	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
39	Ibnu Utama	-	-	-	900.000	900.000,00
40	Bambang Sumatri	-	900.000	-	900.000	1.800.000,00
41	Ramadani	900.000	-	-	-	900.000,00
42	Irwansyah N.	900.000	900.000	900.000	900.000	3.600.000,00
43	M. Idham Lubis	900.000	-	-	-	900.000,00
44	Saiful Amri	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
45	Iswan Sutrisno	-	-	-	900.000	900.000,00
46	Lukman Indrawan	-	-	-	900.000	900.000,00
47	Mariadi	-	-	900.000	-	900.000,00
48	Rimson Situngkir	900.000	-	900.000	-	1.800.000,00
49	Dedi Maulana	-	900.000	-	-	900.000,00
50	Khairul Azwar D.	-	-	900.000	900.000	1.800.000,00
51	Hendra Kumala	-	900.000	900.000	900.000	2.700.000,00
52	Juanda P.	-	900.000	-	900.000	1.800.000,00
53	Jufri P.H.	900.000	900.000	-	900.000	2.700.000,00
54	Ismail Nasution	-	-	-	900.000	900.000,00
55	Ahmad Hidayat	-	-	900.000	-	900.000,00
56	Iskandarsyah	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
57	Arjunanta Purba	-	-	900.000	-	900.000,00
58	Muhammad K.	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
59	Togu Tuturena	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
60	Supryandi	-	900.000	-	-	900.000,00
61	Doni Adtya P.	-	-	900.000	-	900.000,00
62	Brian Nicky D.	900.000	-	-	900.000	1.800.000,00
63	Ilham	-	900.000	-	900.000	1.800.000,00
64	Andy	900.000	900.000	900.000	900.000	3.600.000,00

Sumber: PT. Istana Deli Kencana Medan

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 64 orang tenaga mekanik yang mencapai standar kerja dan menerima insentif pada triwulan I sebanyak 26 orang dengan insentif yang diterima sebesar Rp 23.400.000,00. Pada triwulan II, dari 64 orang tenaga mekanik yang mencapai standar kerja dan menerima insentif sebanyak 24 orang dengan insentif yang diterima sebesar Rp 21.600.000,00. Pada triwulan III, dari 64 orang tenaga mekanik yang mencapai standar kerja dan menerima insentif sebanyak 27 orang dengan jumlah insentif yang diterima sebesar Rp 24.300.000,00. Pada triwulan III, dari 64 orang tenaga mekanik yang mencapai standar kerja dan menerima insentif sebanyak 37 orang dengan

jumlah insentif yang diterima sebesar Rp 33.300.000,00. Dilihat dari data tersebut terlihat bahwa karyawan yang tidak menerima insentif pada triwulan I sebanyak 38 orang, triwulan II sebanyak 40 orang, triwulan III sebanyak 27 orang dan triwulan IV sebanyak 37 orang. Karyawan yang tidak mendapatkan insentif menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut rendah.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan. Tenaga mekanik yang mampu mencapai standar jumlah kendaraan yang harus diservice merasa puas, selain mendapatkan insentif juga diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, tenaga mekanik dapat dipromosikan menjadi kepala bagian mekanik dan manager perbengkelan. Akan tetapi, besar insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan.

Realisasi kendaraan yang diservice oleh karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan tahun 2016 seperti yang disajikan pada Tabel 3

Tabel 3 Realisasi Kendaraan yang Diservice Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan Tahun 2016 (dalam Rupiah)

No.	Nama	Standar kerja / tenaga kerja (unit)	Realisasi kendaraan yang diservice (unit)				Total (unit)
			I	II	III	IV	
1	Bahrum	150	162	130	164	160	616
2	Misman	150	118	154	144	157	573
3	Ismail	150	157	147	154	148	606
4	Ahmad Dedi Fauzi	150	147	140	130	152	569
5	Ricky Hardiansyah	150	160	151	143	132	586
6	Ismed Daniel	150	137	145	125	153	560
7	Ismail Damanik	150	97	153	95	100	445
8	Reza Nurmansyah	150	152	144	152	137	585
9	Suratmanto	150	123	132	160	145	560
10	Seriadi	150	145	125	153	147	570
11	Irwansyah	150	156	137	140	149	582
12	Misman N.	150	164	135	152	163	614
13	Azhari S	150	155	132	152	163	602
14	Hasan Basri	150	150	142	156	142	590
15	Irwanto	150	137	153	130	140	560
16	Asmui	150	84	134	152	110	480
17	Rudian	150	102	138	133	157	530
18	Hendri Syahputra	150	142	157	98	160	557
19	Iwan Syahputra	150	145	145	150	154	594
20	Suharman	150	165	160	160	143	628
21	Dian Wahyudi	150	167	150	166	164	647
22	Mirza Novani	150	170	145	103	140	558
23	Aidil Fazri	150	162	133	145	154	594
24	Rahmat Tomas	150	143	154	132	137	566
25	Agus Tono	150	98	152	140	140	530
26	Awal Utomo	150	136	142	156	150	584
27	Kho Tie Tjun	150	130	134	145	163	572
28	Hariyadi	150	123	137	163	164	587

No.	Nama	Standar kerja / tenaga kerja (unit)	Realisasi kendaraan yang diservice (unit)				Total (unit)
			I	II	III	IV	
29	Dian Nurhadi	150	125	140	154	142	561
30	Ahmad Asnan B.	150	100	155	156	154	565
31	Hendra Winata	150	154	157	147	171	629
32	Riki Adi Putra	150	148	150	158	94	550
33	Sri Irmayani	150	145	160	135	130	570
34	David Pangeran S.	150	94	153	144	160	551
35	Susmidar	150	155	137	156	154	602
36	Desil Afrizal	150	132	157	147	98	534
37	Faijaria	150	147	145	100	163	555
38	Wawan Kurniawan	150	156	144	130	160	590
39	Ibnu Utama	150	130	143	127	152	552
40	Bambang Sumatri	150	98	152	134	155	539
41	Ramadani	150	164	132	145	110	551
42	Irwansyah N.	150	162	154	154	151	621
43	M. Idham Lubis	150	166	132	144	143	585
44	Saiful Amri	150	154	145	140	160	599
45	Iswan Sutrisno	150	143	84	130	152	509
46	Lukman Indrawan	150	147	146	140	154	587
47	Mariadi	150	146	132	167	98	543
48	Rimson Situngkir	150	152	146	175	80	553
49	Dedi Maulana	150	143	156	123	142	564
50	Khairul Azwar D.	150	137	70	165	153	525
51	Hendra Kumala	150	132	150	154	157	593
52	Juanda P.	150	94	159	142	160	555
53	Jufri P.H.	150	152	157	123	157	589
54	Ismail Nasution	150	144	75	144	154	517
55	Ahmad Hidayat	150	132	123	154	142	551
56	Iskandarsyah	150	154	142	132	154	582
57	Arjunanta Purba	150	133	134	167	98	532
58	Muhammad K.	150	162	140	148	164	614
59	Togu Tuturena	150	164	145	142	156	607
60	Supryandi	150	98	157	144	97	496
61	Doni Adtya P.	150	147	90	159	125	521
62	Brian Nicky D.	150	155	144	100	152	551
63	Ilham	150	132	153	145	154	584
64	Andy	150	163	154	160	163	640

Sumber: PT. Istana Deli Kencana Medan

Dari data yang disajikan pada tabel 3, dapat dihitung jumlah standar yang tidak tercapai, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Triwulan I} &= \text{Standar kinerja} - \text{Realisasi kendaraan yang diservice} \\
 &= 9.600 \text{ unit} - 8.987 \text{ unit} \\
 &= 613 \text{ unit atau menyimpang } 6,39\%
 \end{aligned}$$

Triwulan II = 9.600 unit - 9.014 unit
 = 586 unit atau menyimpang 6,10%

Triwulan III = 9.600 unit - 9.178 unit
 = 422 unit atau menyimpang 4,40%

Triwulan IV = 9.600 unit - 9.233 unit
 = 367 unit atau menyimpang 3,82%

Dari perhitungan tersebut terlihat bahwa pada triwulan I penyimpangan antara total standar kinerja dengan realisasi kendaraan yang diservice sebanyak 613 unit (6,39%), dimana realisasi kendaraan yang diservice lebih rendah dari standar kinerja yang ditetapkan. Dan seterusnya pada triwulan II, hal ini terlihat bahwa total standar kinerja yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dan ini membuktikan bahwa kinerja karyawan rendah karena besar insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan.

C. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang berguna untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693(a)	0,481	0,472	27,15724

a Predictors: (Constant), X

Dari tabel di atas, diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693, artinya pemberian insentif mempunyai hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,481. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pemberian insentif sebesar 48,1% sedangkan 51,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti promosi jabatan.

Tabel 5. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	z	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	515,462	7,834		65,795	0,000
	X	0,033	0,004	0,693	7,574	0,000

a Dependent Variable: Y

Dari tabel 5, diketahui persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 515,462 + 0,033X$. Artinya, pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Dengan kata lain, bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja melebihi standar yang ditetapkan, maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Dilihat dari uji z, diperoleh nilai z hitung sebesar 7,574 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikan } (\alpha) = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan.

C. Pembahasan

PT. Istana Deli Kencana Medan memberikan insentif kepada para karyawan yang mampu menservice kendaraan di atas standar yang ditetapkan perusahaan. Jenis insentif yang diberikan berupa uang dan pemberiannya didasarkan atas waktu yang dihemat untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada tenaga mekanik. Dalam hal ini, tenaga mekanik yang mampu mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan, perusahaan memberikan insentif sebesar Rp 900.000,00/triwulan.

Dari tabel 2 dan tabel 3, diketahui bahwa pada triwulan I, dari 64 orang tenaga mekanik hanya 26 orang yang diberikan insentif sebesar Rp 23.400.000,00 dan terdapat 38 tenaga mekanik yang tidak mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan. Pada triwulan II, dari 64 orang tenaga mekanik hanya 24 orang yang diberikan insentif sebesar Rp 21.600.000,00 dan terdapat 40 tenaga mekanik yang tidak mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan. Pada triwulan III, dari 64 orang tenaga mekanik hanya 27 orang yang diberikan insentif sebesar Rp 24.300.000,00 dan terdapat 37 tenaga mekanik yang tidak mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan. Pada triwulan IV, dari 64 orang tenaga mekanik hanya 37 orang yang diberikan insentif sebesar Rp 33.300.000,00 dan terdapat 27 tenaga mekanik yang tidak mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan.

Dilihat dari nilai koefisien regresinya diketahui bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,033. Artinya, jika perusahaan menambah insentif sebesar Rp 900.000,00, maka kinerja karyawan yang diukur dari jumlah kendaraan yang diservice akan meningkat sebanyak 28 unit ($0,033 \times \text{Rp } 900.000,00/\text{triwulan}$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari uji z, diperoleh nilai z hitung sebesar 7,574 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikan } (\alpha) = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan setelah membahas hasil penelitian maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 515,462 + 0,033X$. Artinya, pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.
2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693, artinya pemberian insentif mempunyai hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,481. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pemberian insentif sebesar 48,1% sedangkan 51,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain.
3. Dilihat dari uji z, diperoleh nilai z hitung sebesar 7,574 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikan } (\alpha) = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan.
4. Kinerja karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan belum optimal, hal ini terlihat dari besarnya persentase jumlah tenaga mekanik yang tidak mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan, karena besar insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani, 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Hariandja, Mariot T.E., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Mubarak, Mawardi, 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kima Makasar. Jurnal: Universitas Hasanudin.
- Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen Personalia. Edisi Kelima, Cetakan Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharyanto, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Produksi di PT Percetakan Rambang Palembang, Skripsi
- Suhendra, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru, Tesis: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

