

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT WARA BARAT KOTA PALOPO

Silpa Banna

Universitas Andi Djemma

Chika Pagallak

Universitas Andi Djemma

Bernadet

Universitas Andi Djemma

Nelia

Universitas Andi Djemma

Amri

Universitas Andi Djemma

Alamat: JL.Puang H. Daud No 04 Kota Palopo

email: slpabnna23@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of providing incentives on employee work productivity at the Wara Barat sub-district office, Palopo City. This study uses quantitative and qualitative data sourced from primary data and secondary data with descriptive analysis methods, validity and reliability tests and simple linear regression analysis. The results showed that the incentive variable (X) had an effect on the performance (Y) of employee work productivity at the Wara Barat sub-district office in Palopo City.

Keywords: *incentives, work productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat wara barat kota palopo. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder dengan metode analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas serta analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *insentif* (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) produktivitas kerja pegawai pada kantor camat wara barat Kota Palopo.

Kata kunci: insentif, produktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Era persaingan yang kompetitif dalam dunia global dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi merupakan suatu tantangan besar bagi organisasi. Menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan

kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut pada hal harus diakui manusia adalah factor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dilihat dari sudut pandang organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Perusahaan tidak terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian system kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan menyakini bahwa system imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya juga mempengaruhi kinerja banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing. Sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan diaplikasikan kedalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Mangkunegara dalam Ruslan *et al* (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo adalah sebuah kantor yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan, seperti melaksanakan urusan pemerintahan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan kegiatan di desa atau kelurahan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum dan tugas lainnya yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab secara tepat menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan. Pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Dengan adanya semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi dalam meningkatkan produksi. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara pegawai dan perusahaan tempat bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah pada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak pegawai itu sendiri.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin kepada karyawan agar para karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Kustini dan sari (2020) mengatakan produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Andika risda lestari (2021), yang berjudul pengaruh penghargaan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten bogor. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penghargaan dan insentif yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Bogor. Hasil dari penelitian ini adalah penghargaan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis memilih objek penelitian Pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Waktu penelitian yang digunakan kurang lebih dua bulan dimulai dari Maret sampai April 2023. Populasi yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Yang berjumlah 24 orang pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian (lokasi penelitian). Interview atau wawancara, yaitu pengumpulan data melalui wawancara langsung. Kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembar angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Menurut Sugiyono (2014) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan. Data yang diambil langsung oleh penulis di lokasi penelitian dalam ini data di Universitas Andi Djemma Palopo. Data sekunder yaitu data yang

diperoleh penulis dengan mempelajari dan menelaah serta mengumpulkan buku-buku referensi mengenai teori yang berhubungan dengan insentif dan produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis deskriptif

a) Identitas responden

1) Identitas responden berdasarkan usia

Tabel 1. Identitas responden berdasarkan usia

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 20	1	4,2%
2.	21-30	2	8,3%
3.	31-40	10	41,7%
4.	41-50	8	33,3%
5.	≥ 51	3	12,5%
Total		24	100%

2) Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	11	45,8%
2.	Perempuan	13	54,2%
Total		24	100%

3) Identitas responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/Sederajat	6	25,0%
2.	D III	0	0
3.	S1	18	75,0%
4.	S2	0	0
5.	Lainnya	0	0
Total		24	100%

4) Identitas responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. Identitas responden berdasarkan lama bekerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 5	2	8,3%
2.	6-10	4	16,7%
3.	11-15	10	41,7%

4.	16-20	7	29,2%
5.	Lainnya	1	4,2%
Total		24	100%

b) tanggapan responden terhadap variable penelitian

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel insentif (X)

Tabel 5. Persepsi responden terhadap variable insentif

No.	Indikator	Rataan Skor	Keterangan
1.	Prestasi kerja	4,00	Setuju
2.	Lama bekerja	4,06	Setuju
3.	Keadilan dan kelayakan	4,06	Setuju
Rata-Rata		4,04	Setuju

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel produktivitas kerja (Y)

Tabel 6. Persepsi responden terhadap variable produktivitas kerja

No.	Indikator	Rataan Skor	Keterangan
1.	Kemampuan	3,85	Setuju
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	4,01	Setuju
3.	Semangat kerja	3,93	Setuju
1.	Pengembangan diri	4,14	Setuju
2.	Mutu	4,08	Setuju
3.	Efesiensi	4,08	Setuju
Rata-Rata		4,11	Setuju

2. Hasil analisis regresi linear

a. Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto: 2008). variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sedangkan variabel independen yaitu kinerja karyawan, dimana variabel x dinyatakan berpengaruh terhadap variabel y jika tingkat signifikannya $\leq 0,05$.

Tabel 7. Analisis regresi sederhana insentif terhadap produktivitas kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.623	8.319		.075	.941
Insentif (X)	1.971	341	.776	5.776	.000

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel insentif sebesar 5,776 > dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y=632+1.971X$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta = 632 menyatakan besarnya variabel insentif yang dipengaruhi oleh variabel produktivitas kerja pegawai (Y), atau variabel bebas =0 maka nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 623.
2. Nilai koefisien insentif (X) sebesar 1.971 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka variabel insentif (X) akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 1.971 dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan satu (1). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel independen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.585	4.24105

3. Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa insentif

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan insentif pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo sudah baik. Berdasarkan tanggapan responden mengenai insentif pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo menunjukkan bahwa pemberian insentif dari instansi selalu tepat waktu serta besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai ditentukan oleh lamanya pekerjaan diselesaikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syam (2018), yang berjudul pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari. Penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui insentif yang diberikan kepada karyawan, prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari yang bersangkutan, serta besarnya pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Tosan Permai Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Tosan Permai Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai diberikan insentif maka pegawai akan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Moehariono insentif merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sebagai bentuk atas prestasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo. Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo diharapkan memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
2. Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo diharapkan meningkatkan dorongan dalam mencapai tujuan organisasi seperti meningkatkan fasilitas kantor dan menaikkan gaji agar pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

REFERENSI

- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Instansi Manufaktur Di Surakarta. Jurnal Akutansi Dan Keuangan.
- Profesi Bisnis Development - Tugas, Gaji dan Jenjang Karir. Quipper Campus. Published 2023. Accessed June 9, 2023. <https://campus.quipper.com/careers/bisnis-development>
- Barantum. Customer Service: Pengertian, Tugas, Skill dan Perannya - Barantum. Barantum. Published May 17, 2023. Accessed June 9, 2023. <https://www.barantum.com/blog/customer-service/>
- Lowongan Corporate Legal Officer di PT Agung Sedayu Group, Jakarta (Closed) |Glints. Glints. Published 2019. Accessed June 9, 2023. <https://glints.com/id/opportunities/jobs/corporate-legal-officer/45a213b6-a244-4dd2-96f5-ec91dcac250a>
- Ravianto, J. (1986), Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta. Siup.
- Sedarmayanti, (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.