

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DISTRIBUTOR BATERAI YUASA
(KASUS PT. RIAU INDOTAMA ABADI PEKANBARU)**

**Oleh:
Rendi Fitriadi
rendymobe@rocketmail.com**

Pembimbing :Dra. Ruzikna, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Bisnis – Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293 –
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of incentives conducted in PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru on employee performance products distributor Yuasa battery. PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru is the official distributor Yuasa battery with cover marketing area Riau and Riau Islands. PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru has implemented incentives to employees to reward employee performance, improve the quality of employment, and meet the needs of employees. Optimal performance of employees and work in accordance with the standards of the company to realize the goals of the company. In this research, the population is employed about 31 people with a sampling technique that census. The research concludes that the incentive effect on the performance of employees at PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. With evidence of regression calculation results show that t is greater than t table is $6.720 > t$ table $2,045$ and $Sig. (0,000) < 0.05$.

Keywords : *incentives, performance, distributor*

Pendahuluan

Pencapaian tujuan suatu perusahaan memberikan dampak perkembangan bisnis dan keuntungan bagi perusahaan, dimana jika perusahaan dapat mengelola potensi sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan dengan seoptimal mungkin. Seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia

tersebut sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Persaingan bisnis dalam bidang penjualan baterai untuk kendaraan motor dan mobil di kota Pekanbaru sangat kompetitif. Dimana perusahaan distributor baterai di Pekanbaru tidak berjumlah besar, sehingga memenangkan pasar sangatlah menjadi

pusat tujuan perusahaan distributor tersebut. PT. Riau Indotama Abadi (PT. RIA) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor sparepart khususnya Yuasa Battery dengan mencakup wilayah pemasaran Riau Daratan dan Kepulauan Riau.

PT. Riau Indotama Abadi berkomitmen untuk selalu siap meningkatkan pelayanan yang lebih baik dan cepat kepada seluruh *customernya*. Oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi pusat perhatian perusahaan.

Baterai-baterai yang menjadi produk yang dipasarkan oleh PT. Riau Indotama Abadi terbagi dalam dua jenis yaitu baterai untuk sepeda motor dan mobil dengan berbagai merek baterai yang dibutuhkan atau diinginkan oleh konsumen. Pada tabel berikut ini dapat kita lihat beberapa merek baterai yang menjadi produk dari PT. Riau Indotama Abadi :

Tabel I.1
Merek-merek Baterai PT. Riau
Indotama Abadi

No	Motor	Mobil
1.	Yuasa Motorcycle Battery Convention	Yuasa Automobile Battery Pafecta
2.	Yuasa Motorcycle Battery MF	Yuasa Automobile Battery Hybrid
3.	Yuasa Motorcycle Battery Yumicron	Fast Automobile Oil Filter
4.	FSCM Motorcycle Cam Chain	Genso Automobile Brake Shoe
5.	FSCM Motorcycle Drive Chain	Genso Automobile Disc Pad
6.	MPOWER Industrial Battery JP	FIN Automobile Air Filter
7.	Yuasa Industrial Battery NP Series	Yuasa Automobile Battery MF

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi, 2014

Produk-produk baterai milik PT. Riau Indotama Abadi pada tabel 2 dipasarkan di seluruh Riau dan Kepulauan Riau. Konsumen-konsumen yang menjadi pelanggan pembeli baterai milik PT. Riau Indotama Abadi terbagi dalam area-area tersebut. PT. Riau Indotama Abadi memiliki target atau standar penjualan baterai-baterai yang harus dipasarkan kepada konsumen di Pekanbaru.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus mencurahkan segala potensi dan pemikirannya, serta bertanggung jawab untuk memiliki

kinerja yang baik. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang disebabkan perusahaan. Memiliki kinerja yang baik dari seorang karyawan bagi perusahaan dan terdapatnya karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk hadiah baik berupa material maupun non material

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Dalam praktiknya PT. Riau Indotama Abadi menerapkan kebijakan insentif kepada semua

karyawan. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik dan optimal.

Pemberian insentif kepada karyawan seluruh divisi selain marketing diberikan ketika target PT. Riau Indotama Abadi tercapai tiap tahunnya. Dengan adanya pemberian insentif yang diterapkan oleh PT Riau Indotama Abadi kepada seluruh karyawan akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh insentif yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian diharapkan pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan.

Mengingat betapa pentingnya pemberian insentif dalam upaya pengoptimalan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan distributor produk baterai Yuasa di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru).

Tinjauan Pustaka

1. Insentif

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan personil atau karyawan.

Menurut Terry, G. R dalam Suwatno & Priansa (2011) "*Lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action*". Artinya adalah insentif merupakan sesuatu

yang merangsang minat untuk bekerja. Perusahaan baik untuk menerapkan pemberian insentif karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Karyawan yang memiliki prestasi baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah, baik berupa

materil maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Insentif negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan acaman hukuman kepada karyawan yang berprestasi kerjanya dibawah prestasi standar.

Sarwoto (2000) dalam Suwatno & Priansa (2011) mengemukakan jenis-jenis insentif yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu:

1) Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga.

2) Insentif Non Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Tujuan pemberian insentif bagi karyawan di kemukakan oleh Rivai (2005) yaitu memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktifitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

2. Kinerja

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja dan dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja.

August W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Artinya adalah kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan

pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Aspek kinerja yang dinilai dalam penelitian ini yaitu menggunakan konsep Hasibuan (2005) yang mengemukakan 11 indikator. Penulis mengambil hanya 5 indikator dari 11 indikator tersebut. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru yang berlokasi di jalan SM. Amin, Komp. Pergudangan Angkasa I Blok E No. 8 Simpang Baru- Tampan Pekanbaru.

Pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan Sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu hanya 31 responden. Oleh sebab itu, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana, yang berfungsi untuk mendapatkan hubungan fungsional antara kedua sebab-akibat atau antara satu variabel bebas dan satu variabel tidak bebas (Usman, 2003)

Hasil dan Pembahasan

Tanggapan responden mengenai pemberian insentif kepada seluruh karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru yang terdiri dari pemberian insentif material dan non material.

prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu *“diduga ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan distributor produk baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru”*

Tabel III.1
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Terhadap Pemberian
Insentif Kepada Karyawan Di
PT. Riau Indotama Abadi
Pekanbaru

No	Dimensi Insentif	Skor	Kategori	Rangking
1	Insentif Material	390	Baik	1
2	Insentif Non Material	318	Baik	2
Jumlah		708	Baik	

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari tabel 3.8 rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pemberian insentif secara keseluruhan baik dari pemberian insentif material dan insentif non material pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru berada pada interval 632-780 dalam kategori **baik** dengan total skor 708. Hal ini berarti pemberian insentif yang dilaksanakan oleh PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru sudah baik dan terarah. Menguntungkan bagi PT. Riau

Indotama Abadi dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa peningkatan produktifitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Pemberian insentif yang baik dan terarah ini juga menguntungkan karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka juga merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Penilaian terhadap kinerja karyawan diurutkan dari prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab dengan pengukuran sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Tabel III.2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

No	Dimensi Kinerja	Skor	Kategori	Rangking
1	Prestasi Kerja	273	Tidak Baik	4
2	Kejujuran	402	Sangat Baik	1
3	Kedisiplinan	385	Baik	2
4	Kerja sama	254	Netral	5
5	Tanggung jawab	333	Baik	3
Jumlah		1647	Baik	

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari tanggapan terhadap prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab berada dalam kategori **baik** dengan total skro 1647 dan berada pada interval 1581-1952. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur atau standar perusahaan. Dapat dilihat bahwa kejujuran merupakan nilai tertinggi dari hasil rekapitulasi tanggapan seluruh karyawan. Karyawan selalu menerapkan sikap untuk jujur dalam bekerja, selalu melaporkan seluruh hasil kinerjanya kepada perusahaan dengan tepat dan tanpa ada menyembunyikan sesuatu apapun yang dapat merugikan perusahaan, dan memberikan informasi-informasi yang jelas dan tidak menyebarkan

segala sesuatu yang menjadi rahasia perusahaan kepada siapapun. Untuk total skor variable kinerja terendah karyawan memberikan tanggapannya pada kerja sama antar karyawan. Rendahnya skor kinerja dalam bentuk kerja sama antar karyawan di PT. Riau Indotama Abadi menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen. Jika karyawan berusaha bekerja sendiri demi kemajuan pribadinya saja atau hanya ingin memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan dengan kemampuannya saja tentu menjadi titik konflik yang terjadi perusahaan. Seluruh karyawan haruslah menyadari akan pentingnya bekerja sama untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan baik itu atasan maupun bawahan harus saling bekerja sama dan saling mendukung. Serta kerja sama antar karyawan haruslah senantiasa terwujud dan tidak dalam keadaan netral saja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 20.351 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 1.751. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

Kinerja Karyawan = 20,351 + 1,751
Insentif

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 20,351. Artinya adalah apabila insentif diasumsikan nol (0),

maka kinerja karyawan bernilai 20,351.

- 2) Nilai koefisien regresi insentif sebesar 1,751. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,751.

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut :

$$T_{hitung} = r \sqrt{\frac{51-2}{1-0,780}} = 6,720$$

Dengan ketentuan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa yang dikemukakan dapat diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa yang dikemukakan dapat ditolak.

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 6,720 > t_{tabel} = 2,045$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Dari tanggapan responden terhadap pemberian insentif yang dilakukan di PT. Riau Indotama Abadi sudah

- dilakukan dengan baik. Setiap karyawan menerima insentif sesuai dengan kinerjanya, prestasi kerjanya, dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. PT. Riau Indotama Abadi juga selalu meningkatkan jumlah pemberian insentif dalam bentuk material tiap tahunnya.
2. Dari tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru sudah baik. Karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga hasilnya dapat memuaskan, karyawan juga memiliki disiplin yang baik juga, dan tingkat kejujuran dalam bekerja yang baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja sama antar karyawan lainnya disebabkan adanya rasa kompetisi dalam tiap diri karyawan.
 3. Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. Pemberian insentif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan setiap karyawannya.

Saran

1. Dalam pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Riau Indotama Abadi diharapkan tetap

dilaksanakan dengan meningkatkan jumlah pemberian insentifnya dalam bentuk material sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dan sistem pemberian insentif juga diharapkan dapat dirasakan adil oleh tiap karyawan.

2. Kinerja karyawan yang dalam kategori baik diharapkan dapat menjadi sangat baik. Diharapkan tiap karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Sehingga memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dan setiap karyawan tidak hanya bekerja untuk pada hasilnya saja, tetapi dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Heidjrachman, Ranupandojo, 1987. *Teori dan Konsep Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

- Husnan Suad, Ranupandojo
Heidjrachman. 2013.
Manajemen Personalia Edisi 4.
BPFE:Yogyakarta
- Priansa Juni, Suwatno. 2011.
Manajemen SDM Dalam
Organisasi Publik dan
Bisnis. Penerbitan Alfabeta:
Bandung
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku
Organisasi Jilid 1*. Yogyakarta
: Aditya Media.
- Siagian, S.P., 2006. Manajemen
Sumber Daya Manusia, Buni
Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. Research
Methods For Business. Buku
II. Edisi 4. Salemba Empat,
Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode
Riset Skripsi Pendekatan
Kuantitatif. Jakarta:
PT Alex Media Komputindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian
Administrasi*. Bandung:
Alfabeta
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh
Pemberian Insentif Dan
Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT.
Ben Line Agencies (Bla)
Banjarmasin. Jurnal
VOLUME 6 NOMOR 1
Sekolah Tinggi Ilmu
Manajemen Indonesia (STIMI)
Banjarmasin
- Umar, Husein. 2001. Manajemen
Sumber Daya Manusia Dalam
Organisasi, Edisi Revisi dan
Perluasn. PT. Gramedia
Pustaka Utama: Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset
Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
Pustaka Utama