

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MEGA SYARIAH CABANG PASAR SUKARAMAI PEKANBARU**

Oleh :

Weni Effri Riati*

wenieffri@yahoo.co.id

Pembimbing : Dr. H.Seno Andri, MM, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis – Prodi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28294

Telp/Fax: 0761-63277

Abstract

Employees are the most important factors which will affect the company in the achievement of its objectives. Many things must be done by the company in order to get good performance. In this case the incentive is so important for all employees so that employees are more enthusiastic and have a good performance. The purpose of this study was to determine how the incentive effect on the performance of employees at PT. Bank Mega Syariah branch Sukaramai Market Pekanbaru. This research was conducted at PT. Bank Mega Syariah Sukaramai Market Pekanbaru branch offices in Pekanbaru patchouli road. Reasons for the selection of research here is due to the large number of employees out annually in PT. Bank Mega Syariah branch Sukaramai Market Pekanbaru. The population in this penenlitan are all employees of PT. Bank Mega Syariah branch Sukaramai Market Pekanbaru, as many as 36 employees. And the entire population is made in the sample. It can be shown from the level of employee loyalty is very high.

Keywords: Effect, Incentives, Employee.

Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Di setiap perusahaan, baik dan buruknya perusahaan tergantung dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam hal ini tentu saja juga akan berpengaruh terhadap profit yang diterima oleh perusahaan dari tahun ke tahun. Biasanya hal ini akan terlihat dari apakah target yang ditetapkan perusahaan dari tahun ke tahun tercapai, melebihi, ataupun justru tidak tercapai. Semua ini sangat tergantung dari kinerja karyawan di setiap perusahaan masing – masing.

Faktor-faktor penentu adanya sebuah kinerja itu dapat berjalan dengan baik yaitu faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi (kompensasi dan insentif). Sehubungan dengan itu pimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk dapat mencapai kinerja maksimal dari pada karyawannya, misalnya dengan memberi perangsang (insentif) terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan lebih baik. Kompensasi dalam bentuk insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan pembayaran (*pay*) dengan produktivitas. Tujuan dari semua insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai suatu

keunggulan kompetitif. Program insentif berupaya untuk meningkatkan/menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbangi kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung.

Dalam hal ini, PT. Bank Mega Syariah yang merupakan perusahaan perbankan yang bergerak sebagai simpan pinjam usaha kecil dan menengah ini pun berusaha melakukan yang terbaik untuk para karyawannya, sehingga mampu memberikan kepuasan dan semangat yang tinggi terhadap para karyawan. PT. Bank Mega Syariah cabang Pasar Sukaramai ini sendiri merupakan salah satu bank yang berada di Pekanbaru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah : *Bagaimanakah pengaruh pemberian insentif yang dilakukan PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru terhadap kinerja karyawan ?*

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif dan mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan tentang sejauh mana pengaruh pemberian insentif yang diberikan terhadap kinerja para karyawannya.
- b. Menambah pengetahuan dan sebagai bahan informasi bagi yang memerlukan penelitian selanjutnya,

terutama bagi yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama.

- c. Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.

Kerangka Teoritis

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Definisi dari insentif yaitu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Teori Siagian(2006:268) memfokuskan pada dua penggolongan insentif yaitu insentif material dan insentif non material.

1. Insentif material

Yaitu segala bentuk perangsang yang dapat dinilai dengan uang, bentuk insentif ini seperti, Bonus, Premi akselerasi, Komisi, Perangsang natura, Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

2. Insentif non material

Yaitu segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang. Bentuk insentif ini seperti, Pemberian gelar atau titel secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian promosi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena seorang karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing – masing karyawan. Adapun indikator yang merupakan kecenderungan umum terhadap rendahnya kinerja karyawan

menurut Nitisemito dalam Tahardi (2002 : 431) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat peroduktivitas

Tingkat produktivitas kerja dapat diukur atau dibandingkan dari waktu yang sebelumnya, produktivitas kerja yang turunnya karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

2. Tingkat kehadiran / absensi

Apabila semangat kerja menurun, maka otomatis karyawan akan sering absen untuk datang bekerja dan melakukan kesibukkan yang tidak ada hubungannya dengan yang dikerjakannya.

3. Tingkat Loyalitas (*labourn turn over*)

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja diperusahaan tersebut, artinya mereka tidak loyal. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi sering menurunkan produktivitas kerja.

4. Tingkat kenyamanan

Dapat berwujud dalam bentuk ketidaktenangan di dalam bekerja, keluh kesah dan hal – hal yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

5. Tuntutan yang sering terjadi

Merupakan indikasi dari ketidakpuasan di dalam bekerja, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk menuntut.

Dari indikator yang dikemukakan Nitisemito di atas, beberapa indikator yang dijadikan pengukuran untuk mengetahui kinerja karyawan dalam hal ini PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru yaitu :

1. Tingkat produktivitas
2. Tingkat kehadiran (absensi)
3. Tingkat loyalitas karyawan (*Labourn Turn Over*)
4. Tingkat kenyamanan

Hasil dan Pembahasan Profil dan pemberian Insentif Terhadap Kinerja karyawan

PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai terletak di Jl. Nilam No.56 C Pekanbaru-Riau. Perbankan syariah atau Perbankan Islam adalah suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan syariah (hukum) Islam. Secara filosofi, bank syariah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Perjalanan PT. Bank Syariah Mega Indonesia diawali dari sebuah bank umum bernama PT. Bank Umum Tugu yang berkedudukan di Jakarta. Pada tahun 2001, Para Group (PT. Para Global Investindo dan PT. Para Rekan Investama), kelompok usaha yang juga menaungi PT. Bank Mega, Tbk., Trans TV, dan beberapa Perusahaan lainnya, mengakuisisi PT. Bank Umum Tugu untuk dikembangkan menjadi bank syariah. Hasil konversi tersebut, pada 25 Agustus 2004 PT. Bank Umum Tugu resmi beroperasi syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mega Indonesia. Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT. Bank Syariah Mega Indonesia selalu berpegang pada azas profesionalisme, keterbukaan dan kehati-hatian. Untuk PT. Bank Mega Syariah Pekanbaru sendiri di dirikan di akhir tahun 2008, tepatnya di bulan Desember 2008, dimana Bank Mega Syariah ini awal mulanya PT. Bank Mega Syariah di Provinsi Riau, perbankan mikro yang dibuka untuk usaha kecil dan menengah, dengan berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

Adapun hasil pembahasan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yaitu pemberian insentif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru. Sedangkan secara parsial variabel yang diteliti semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga secara parsial variabel insentif dilihat dari dimensi insentif material, insentif non material terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis tersebut bahwa hipotesis menyatakan adanya pengaruh antara pemberian insentif dan kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru sudah tepat. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan dari para responden yang menilai pemberian insentif pada karyawan adalah sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel insentif dalam kedua dimensinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa dengan pemberian insentif yang tepat, maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru sudah tepat. Artinya pemberian insentif sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dari dua dimensi insentif yang dilakukan oleh PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru secara keseluruhan

telah tepat dan dapat di terima dengan baik oleh karyawan, namun pada dimensi insentif non material yang relatif lebih rendah harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat loyalitas karyawan yang sangat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Adisu, Edyus, 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Uang Lembur, Insentif-*

Insentif Bonus Tunjangan THR, Pajak atas Gaji Iuran Pensiunan, Pesangon, Iuran Jamsostek, Jakarta : Niaga Swadya.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Prsonalia*, edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.