

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN (BBPP) BATANGKALUKU

**Oleh:
Ruliaty
(Dosen FE Unismuh Makassar)**

Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi baik organisasi pemerintah maupun 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 organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional suatu organisasi.

Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari

manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain seperti 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 dan lain sebagainya.

Kenyataannya, pada instansi pemerintahan saat ini dengan beban kerja yang melampaui batas dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Pengupayaan pemberian insentif ini merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja 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.

Rumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam tulisan ini dirumuskan adalah bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku?

Tinjauan Pustaka

Hasibuan (2001: 117), mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sementara Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif menurut Keban (2004: 78) antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif

yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

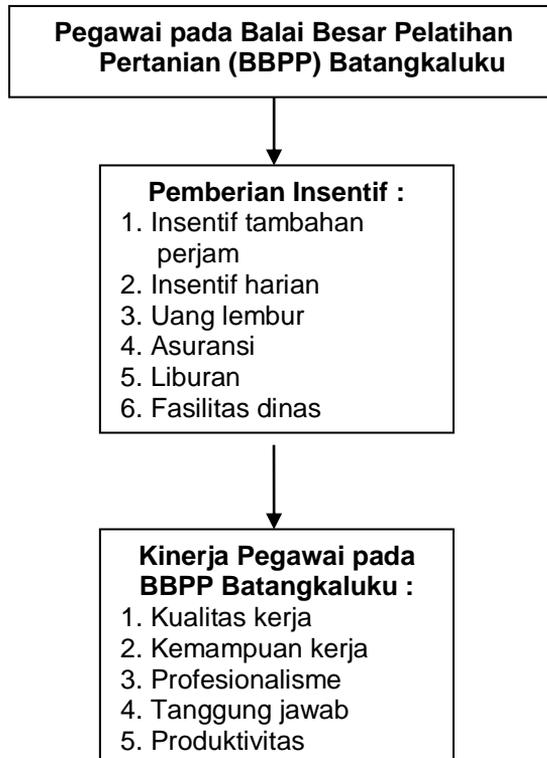
6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Terkait kinerja, Hasibuan (2001: 94), mengemukakan bahwa kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50) bahwa *performance* atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil lingkup Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku yang berjumlah 97 orang. Untuk pengambilan sampel yang lebih representatif maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan berjumlah 97 orang.

Analisis Data

Hasil pengumpulan data yang diperoleh, diolah dan dianalisa secara kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis ini menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel yang diteliti, kemudian diinterpretasikan hasil analisis persentase tersebut dalam bentuk narasi untuk pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi sederhana dengan formulasi :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

X = Insentif

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linear sederhana secara simultan digunakan uji F yaitu dengan membandingkan harga F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai” dapat diterima.

Untuk mengetahui signifikansi dari koefisien regresi untuk setiap variabel secara parsial digunakan uji t yaitu dengan membandingkan harga t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Hasil Penelitian

Pemberian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi pemerintah, sedangkan kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian pegawai negeri sipil. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kualitas kerja pegawai negeri sipil dapat dilihat pada nilai pada matriks *standardized coefficients regression*, yang mana memuat nilai dari koefisien masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (terdapat dalam lampiran) dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistic Product for Social Science*), didapatkan nilai koefisien variabel X yaitu 0,129; sedangkan konstanta sebesar 5,605; sehingga terbentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $Y_{1.1} = 5,605 + 0,129X$. Guna menguji signifikansi koefisien regresi untuk variabel pemberian insentif yaitu X dan variabel kualitas kerja yaitu $Y_{1.1}$ digunakan uji t. Hasil analisis SPSS diperoleh harga $t_{hitung} = 1,478$, pada $\alpha 5\%$ dengan $dk = 97 - 2 = 95$ diperoleh harga $t_{tabel} = 1,671$. Besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kualitas kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ganda (R^2). Nilai R^2 pada lampiran hasil SPSS adalah 0,027. Ini menunjukkan bahwa 27% kualitas kerja dipengaruhi oleh pemberian insentif. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pemberian insentif mempengaruhi kualitas kerja pegawai negeri. Pemberian insentif

seperti ini merupakan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Pemberian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi pemerintah, sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil dapat dilihat pada nilai pada matriks *standardized coefficients regression*, yang mana memuat nilai dari koefisien masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (terdapat dalam lampiran) dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistic Product for Social Science*), didapatkan nilai koefisien variabel X yaitu 0,072; sedangkan konstanta sebesar 74,848; sehingga terbentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $Y = 74,848 + 0,072X$. Signifikansi dari persamaan regresi (uji hipotesis) dapat digunakan dengan membandingkan harga F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F pada hasil pengolahan data SPSS adalah 0,359, sedangkan nilai F pada tabel ternyata 3,11. Hal ini menjelaskan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa walaupun secara parsial pemberian insentif mempengaruhi indikator-indikator kinerja pegawai, akan tetapi secara simultan pemberian insentif tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku.

Simpulan

1. Secara parsial, pemberian insentif mempengaruhi indikator-indikator kinerja pegawai. 27% kualitas kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan

Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, 30% kemampuan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, 13% profesionalisme pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, 14% tanggung jawab pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, dan 25% produktivitas pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif.

2. Secara simultan, pemberian insentif tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku.

Saran

1. Diharapkan Balai Besar Pelatihan Pertanian melaksanakan revisi atas kebijakan pemberian insentif kepada pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku.
2. Walaupun terdapat pengaruh dari pemberian insentif terhadap indikator-indikator kinerja pegawai, sebaiknya kualitas kerja, kemampuan kerja, profesionalisme, tanggung jawab, serta produktivitas tetap harus ditingkatkan.
3. Sebaiknya pegawai negeri sipil di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku tetap menjaga kinerja meskipun pemberian insentif ditiadakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 2008. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Keban, Yeremias T., 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Teori, Konsep dan Praktek)*, Gava Media, Jakarta.
- Kusnadi, dkk. 2002. *Pengantar Manajemen (Konseptual dan Perilaku)*, Unibraw, Malang.
- Lukman, Sampara. 2004. *Manajemen Kualitas Pelayanan*, STIA LAN RI Press, Jakarta.
- Malthis, Robert L., John H. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Rahmayanty, Nina. 2010. *Manajemen Pelayanan Prima (Mencegah Pembelotan dan Membangun Customer Loyalty)*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*, Amus, Yogyakarta.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo.2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.