



PENGARUH PENGHARGAAN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Andhika Risda Lestari, M. Aziz Firdaus, Rachmatulaily Tinakartika Rinda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

andhikarisda0733@gmail.com, azizfirdaus@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

Abstract

Considering the role of human resources is very important in the running of a company, the company must increase employee productivity by giving rewards or incentives for what has been done. If the company does not pay attention to these two things, a problem will arise within the company. The purpose of this study was to determine whether the rewards and incentives given had an effect on the work productivity of the employees of the Community and Village Empowerment Service, Kab. Bogor. The research method used in this research is quantitative and uses the method of path analysis and the sample used is 58 respondents. The technique used in data collection is distributing questionnaires. The results of this study are the variable reward (X1) on employee work productivity (Y) has a direct effect of 0.510 or 51% which means it is significant, the incentive variable (X2) on employee work productivity (Y) has a direct effect of 0.584 or 58.40. % which means significant. And the reward variable (X1) affects employee work productivity (Y) through incentives (X2)

Keywords: Reward; Incentive; Employee work productivity.

Abstrak

Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memberi penghargaan ataupun insentif atas apa yang telah dikerjakan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kedua hal tersebut, maka akan timbul suatu masalah didalam perusahaan tersebut. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penghargaan dan insentif yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis jalur serta sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,510 atau 51% yang artinya adalah signifikan, variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,584 atau 58,40% yang artinya signifikan. Dan variabel penghargaan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui insentif (X2)

Kata kunci : Penghargaan; Insentif; Produktivitas kerja karyawan.

I. Pendahuluan

Dengan berkembangnya dunia usaha dibidang pelayanan dan jasa yang sangat pesat,, maka peran sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting, peran individu ataupun kelompok sangat dibutuhkan untuk menghadapi segala tantangan dan mencapai tujuan sebuah perusahaan. Berkembangnya zaman menuntut para sumber daya manusia harus memiliki keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis untuk mencapai semua tujuan dari sebuah perusahaan.

Dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber yang dibutuhkan setiap organisasi atau perusahaan, karena jika tidak ada sumber daya manusia, sebuah tujuan tidak akan tercapai. Para pegawai dituntut untuk mempunyai mental yang tangguh untuk melewati segala tantangan didunia persaingan.

Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan cara memberi penghargaan ataupun upah insentif atas apa yang telah dikerjakan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kedua hal tersebut maka akan timbul suatu masalah didalam perusahaan tersebut.

Menurut Remus (2016) yang dikutip dari (Nur dkk., 2018), adanya penghargaan karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan dan hal ini akan memacu karyawan untuk lebih berprestasi

Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan apabila seorang pegawai telah

mengerjakan target melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan.

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga.

Pada saat ini penghargaan dan insentif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Upah insentif sendiri memiliki arti imbalan yang layak diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Upah insentif ini memiliki dua jenis, yaitu berupa uang ataupun yang tidak berupa uang atau bisa dikatakan sebagai fasilitas lain seperti barang dan yang lainnya. Sehingga para karyawan disamping bekerja dengan rasa senang hati dapat juga menimbulkan semangat kerja yang tinggi, serta mendapatkan imbalan uang yang diterima digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan lain dari karyawan.

Menurut Rivai (2005:384) maupun Hariandja (2002:265) yang dikutip dari (Kadarisman, 2012, hlm. 184) “Insentif

diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Menurut P. Siagian yang dikutip dari (Solikah dkk., 2016) “Produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar - besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang menjelaskan Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menghasilkan analisis melalui tanda parameter b_2 dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah positif. Dimana variabel *reward* mempunyai pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. Hasil dari penelitian ini telah sesuai dengan penelitian terdahulu (Kurniawan *et.al*: 2016) yang menjelaskan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikutip dari (Nur dkk., 2018)

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh pada insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar. Dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi dengan uji F (secara simultan) maka bisa disimpulkan pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikutip dari (Qamariyah & Fadllan, 2017)

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dan untuk merumuskan masalah maka terdapat masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui insentif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor
2. Untuk mengetahui apakah insentif yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor
3. Untuk mengetahui apakah penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui insentif yang diberikan.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2015, hlm. 71) Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan mode atau blue print penelitian.

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma ganda dengan dua variable independen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu dua variabel bebas (Independen) dan satu variable terikat (Dependen)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor dengan jumlah populasi 82 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang dengan menggunakan *purposive sampling*.

Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung atau diukur secara sistematis. Data kualitatif didalam penulisan ini adalah tinjauan umum objek penelitian seperti, sejarah, kegiatan perusahaan, struktur organisasi, serta penjelasan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan metode pengumpulan data seperti kuesioner dan lain-lain

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang biasanya dinyatakan dengan satuan angka-angka, baik diperoleh dari sumber asli maupun dari sumber yang telah melalui proses pengukuran statistik

dengan menggunakan teknik-teknik statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner serta wawancara langsung dengan para pegawai. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah, berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku, sebagai teori.

Hipotesis

Hipotesis satu: Terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktivitas melalui insentif karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Bogor

III. Hasil dan Pembahasan Uji Analisis

Jalur

Tabel 1

Pengaruh antara Penghargaan (X1) terhadap Pr oduktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients B Std.	Standar Error	t	Sig.
(Constant)	1.801	.414	4.346	.000
1 Penghargaan				
X1	.486	.110	.510	4.436 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Y

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur antara variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,510 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Yang mana hal ini mengindikasikan bahwa besar koefisien jalur antara variabel X1 dengan Y sebesar 51% yang artinya bahwa hipotesis Ha1 diterima.

Tabel 2
Pengaruh antara Variabel Insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.158			7.823	.000
1 Insentif_X	.468	.087	.584	5.389	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Y

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel insentif atau (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,584 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Ha2 diterima dan terdapat pengaruh diantara variabel insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor.

Tabel 3
Pengaruh antara Variabel Pemberian Penghargaan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) melalui variabel Insentif (X2)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.056			2.737	.008
Penghargaan_X1	.362	.097	.379	3.735	.000
1 Insentif_X2	.386	.081	.481	4.740	.000

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien jalur antara variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0,379 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,481 maka besar koefisien jalur pemberian penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui insentif adalah 0,1823 dan disebut sebagai variabel tidak langsung. Sedangkan untuk mengetahui hipotesis ketiga diterima atau tidak dilakukan uji F seperti berikut:

Tabel 4
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.849	2	1.424	24.849	.000^b
1 Residual	3.153	55	.057		
Total	6.002	57			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Y

b. Predictors: (Constant), Insentif_X2, Penghargaan_X1

Dari tabel tersebut diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,849 dari nilai sig 0,000. Jika dibandingkan dengan F-tabel pada

derajat kebebasan $n-k-1 = 58-2-1 = 55$ pada $\alpha 0,05$ dan diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,16. Maka dapat disimpulkan bahwa $24,849 > 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan dapat diartikan terdapat pengaruh antara variabel penghargaan (X1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) melalui variabel insentif (X2).

IV. Kesimpulan

1. Analisis pengaruh antara Penghargaan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) H_0 diterima dan pengaruh variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor adalah signifikan.
2. Analisis pengaruh antara Variabel insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) H_0 diterima maka terdapat pengaruh antara variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kab. Bogor
3. Analisis pengaruh variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui variabel Insentif (Y) H_0 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh antara variabel pemberian penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui variabel insentif (X2) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor.

V. Daftar Pustaka

- Kadarisman, Dr. M. (2012). *Manajemen Kompensasi* (1 ed.). PT Rajagrafindo Perkasa.
- Nur, P., Istiatin, & Eny, K. (2018). Pengaruh

Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta*, 7. <https://doi.org/10.5281>

- Qamariyah, S., & Fadllan. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep*. 4.

<http://ejournal.stainpamekasan.ac.id/index.php/iqtishadia/article/view/1363>

- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibiru Banyuwangi. *FE Universitas Muhammadiyah Jember*, 2, 91–105. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1217>

- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.