

**PERANAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA USAHA PRODUKSI
KAIN SASIRANGAN KELUARGA BANJARMASIN**

Mailiana¹
Rahmat Gunawan²
maili.ana01@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this study was to determine the role of incentives and work motivation for employees and to determine employee performance in the Banjarmasin family's sasirangan fabric production business.

The research method used is descriptive method to create an overview of the performance of the Banjarmasin Sasirangan Family employees. The population of this research is the production employees of the Sasirangan Family Shop, Banjarmasin, totaling 30 people. The research sample used is a saturated sample.

The results of the study found that the role of incentives and work motivation in an effort to improve the performance of employees in the production department at the Banjarmasin Sasirangan Family Store is expected to improve employee performance, loyalty, discipline, and a sense of responsibility towards positions and improve the quality of leadership for employees. In this case the company is expected to be able to manage all employee expectations.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Performance

Abstrak,

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan insentif dan motivasi kerja bagi karyawan dan untuk mengetahui kinerja karyawan pada usaha produksi kain sasirangan Keluarga Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif untuk membuat gambaran tentang kinerja karyawan Keluarga Sasirangan Banjarmasin. Populasi penelitian karyawan produksi Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin yang berjumlah 30 orang. Sampel Penelitian yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif karyawan bagian produksi pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin selama ini dirasakan karyawan masih kurang, karena pemberian bonus dan komisi yang sudah ada tetapi belum mencukupi, tidak adanya pemberian imbalan berupa tanda jasa, pemberian piagam penghargaan atas suatu pencapaian, dan tidak adanya biaya pengobatan gratis berupa pembuatan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan. Adanya masalah dalam pemberian

insentif tersebut tentu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak selalu di pengaruhi oleh pemberian insentif saja akan tetapi motivasi kerja yang dimiliki juga akan mempengaruhi kinerjanya. Mengenai motivasi kerja karyawan peneliti menemukan beberapa masalah yang mendasari rendahnya motivasi karyawan diantaranya adalah kurangnya kejelasan pengembangan karyawan, minimnya sarana dan prasarana yang tersedia dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan menjadikan karyawan dalam bekerja hanya sekedarnya saja.

Kata kunci: Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sasirangan merupakan salah satu kain adat banjar di Kalimantan Selatan, dimana didalam proses produksinya masih menggunakan peralatan tradisional. Seperti kain yang didapat dari proses pewarnaan rintang dengan menggunakan bahan printing seperti tali, benang atau sejenisnya menurut corak-corak tertentu. Sehingga kualitas dari sumber daya manusia sangat menentukan terhadap hasil dari kain sasirangan tersebut. Keluarga Sasirangan Banjarmasin adalah salah satu toko yang bergerak dibidang pengolahan kain sasirangan yang beralamatkan di Jl. Sungai Jingah RT 6 No. 65 kelurahan, Sungai Jingah, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Dalam aktivitasnya memproduksi kain sasirangan toko dihadapkan pada

berbagai permasalahan yang sangat mendasar yaitu masalah sumber daya manusia, pemberian insentif, kinerja karyawan dan berbagai permasalahan yang berkaitan langsung dengan aktifitas produksinya.

Menurut Utami (2012) “tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut”. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawannya.

Dapat dilihat di banyak perusahaan atau organisasi yang

secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun. Kebanyakan karyawan menerima presentase kenaikan yang sama atau hampir sama setiap tahunnya. Mengikuti filosofi kelayakan ini, berarti setiap karyawan terus bekerja sepanjang hidupnya dengan tidak memperhatikan kinerja karyawan atau tekanan kompetitif dari organisasi lain.

Insentif karyawan bagian produksi pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin selama ini dirasakan karyawan masih kurang , karena pemberian bonus dan komisi yang sudah ada tetapi belum mencukupi , tidak adanya pemberian imbalan berupa tanda jasa, pemberian piagam penghargaan atas suatu pencapaian, dan tidak adanya biaya pengobatan gratis berupa pembuatan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan. Adanya masalah dalam pemberian insentif tersebut tentu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak selalu di pengaruhi oleh pemberian insentif saja akan tetapi motivasi kerja yang dimiliki juga akan

mempengaruhi kinerjanya. Mengenai motivasi kerja karyawan peneliti menemukan beberapa masalah yang mendasari rendahnya motivasi karyawan diantaranya adalah kurangnya kejelasan pengembangan karyawan, minimnya sarana dan prasarana yang tersedia dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan menjadikan karyawan dalam bekerja hanya sekedarnya saja.

Insentif

Menurut Hasibuan (2013:201), secara garis besar insentif dapat di golongan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Insentif materil atau financial

Insentif materil atau financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, bentuknya uang ata barang.

2. Insentif non materil atau non financial

Insentif non materil atau non financial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang bentuknya penghargaan atau pengukuran berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala,

mendali dan sebagainya yang nilainya tidak terakira.

3. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Prihono dkk, (2016: 2069) menyatakan motivasi bisa digambarkan sebagai mengendalikan suatu kekuatan sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan.

Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Lakoy (2013: 773) juga menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif dan negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manager.

Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dengan cara dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya di aktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Menurut Robbins (2006:260), Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana

aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 indikator, yaitu:

1. Kualitas
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Efektifitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
4. Komitmen
Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap

instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin yang berjumlah 30 orang karyawan, menurut Arikunto (2006:120), “jika populasinya lebih dari 100 maka sampel yang diambil seluruh jumlah populasi tersebut”, yaitu sebanyak 30 karyawan bagian produksi. Sugiyono (2008, hal: 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini yang digunakan analisis deskriptif. Jenis data yang digunakan primer dan sumber data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Insentif

Data penerapan variabel insentif diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi dengan 7 (tujuh) item pernyataan.

a. Insentif Materiil

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai insentif materiil pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dari penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Bonus yang diberikan sudah cukup baik

Kategori responden mengenai bonus yang diberikan sudah cukup baik pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Responden mengenai apakah bonus yang diberikan sudah cukup pada Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	1	3,3%
2	Setuju	1	3,3%
3	Ragu-ragu	5	16,7%
4	Tidak Setuju	8	26,7%
5	Sangat Tidak Setuju	15	50%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai bonus yang diberikan sudah cukup baik pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat tidak setuju yaitu 15 responden dengan presentase 50% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 8 responden dengan presentase 26,7% dan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 5 responden dengan responden 16,7%.

2) Komisi akan diberikan ketika karyawan mencapai target produksi Kategori responden mengenai komisi akan diberikan ketika karyawan mencapai target produksi pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Responden mengenai komisi akan diberikan ketika karyawan mencapai target produksi pada Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	1	3,3%
2	Setuju	2	6,7%
3	Ragu-ragu	5	16,7%
4	Tidak Setuju	16	53,3%
5	Sangat Tidak Setuju	6	20%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan menyatakan tidak setuju yaitu 16 responden dengan presentase 53,3% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 6 responden dengan presentase 20%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5

responden dengan presentase 16,7% dan yang menyatakan setuju yaitu 2 responden dengan responden 6,7%.

3) Pembayaran dilakukan tepat waktu

Kategori responden mengenai pembayaran dilakukan tepat waktu pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Pembayaran dilakukan tepat waktu pada Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	7	23,3%
2	Setuju	9	30%
3	Ragu-ragu	7	23,3%
4	Tidak Setuju	5	16,7%
5	Sangat Tidak Setuju	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai pembayaran dilakukan tepat waktu pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat setuju yaitu 9 responden dengan presentase

30% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan setuju dan ragu-ragu yaitu 7 responden dengan presentase 23,3% dan yang

menyatakan tidak setuju yaitu 5 responden dengan presentase 16,7%.

b. Insentif Non Materiill

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai insentif non materiill pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dari penyebaran angket yang dilakukan

terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Perusahaan memberikan suatu imbalan tanda jasa

Kategori responden mengenai perusahaan memberikan suatu imbalan tanda jasa pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Perusahaan memberikan suatu imbalan tanda jasa

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	2	6,7%
2	Setuju	4	13,3%
3	Ragu-ragu	12	40%
4	Tidak Setuju	9	30%
5	Sangat Tidak Setuju	3	10%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai Perusahaan memberikan suatu imbalan tanda jasa pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan ragu-ragu yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 9 responden dengan presentase 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 13,3%

dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 3 responden dengan presentase 10%.

2) Perusahaan memberikan piagam penghargaan sebagai imbalan atas satu pencapaian target penjualan

Kategori responden mengenai perusahaan memberikan piagam penghargaan sebagai imbalan atas satu pencapaian target penjualan pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Perusahaan memberikan piagam penghargaan sebagai imbalan atas satu pencapaian target penjualan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	1	3,3%
2	Setuju	1	3,3%
3	Ragu-ragu	9	30%
4	Tidak Setuju	12	40%
5	Sangat Tidak Setuju	7	23,3
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil menyatakan tidak setuju yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan sangat setuju dan setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 9 responden dengan presentase 30% dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 7 responden dengan presentase 23,3%.

c. Insentif Sosial

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai insentif sosial pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dari penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Toko mengadakan acara makan gratis untuk karyawan

Kategori responden jawaban dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Toko mengadakan acara makan gratis untuk karyawan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	2	6,7%
2	Setuju	7	23,3%
3	Ragu-ragu	7	23,3%
4	Tidak Setuju	10	33,3%
5	Sangat Tidak Setuju	4	13,3%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden menyatakan tidak setuju yaitu 10 responden dengan presentase 33,3% dan yang paling

sedikit menyatakan sangat setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan setuju dan ragu-ragu yaitu 7

responden dengan presentase 23,3% dan sangat tidak setuju yaitu 4 responden dengan presentase 13,3%.
2) Toko memberikann pengobatan gratis untuk karyawan

Kategori responden mengenai toko memberikan pengobatan gratis untuk karyawan pada Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Toko memberikan pengobatan gratis untuk karyawan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	1	3,3%
2	Setuju	4	13,3%
3	Ragu-ragu	2	6,7%
4	Tidak Setuju	10	33,3%
5	Sangat Tidak Setuju	13	43,3%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden menyatakan sangat tidaksetuju yaitu 13 responden dengan presentase 43,3% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 10 responden dengan presentase 33,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 13,3% dan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%.

2. Kinerja Karyawan

Data penerapan variabel kinerja karyawan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri

dari 4 (empat) dimensi dengan 4 (empat) item pernyataan.

a. Kualitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kualitas kinerja karyawan pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin dari penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Hasil yang dikerjakan sudah bagus. Kategori responden mengenai hasil yang dikerjakan sudah bagus pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil yang dikerjakan sudah bagus pada Toko Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
----	------------	-------------------	------------

1	Sangat Setuju	12	40%
2	Setuju	11	36,7%
3	Ragu-ragu	2	6,7%
4	Tidak Setuju	4	13,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai Hasil yang dikerjakan sudah bagus pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat setuju yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 4 responden dengan presentase 13,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 36,7% dan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%.

b. Kuantitas

Tabel 9 Jumlah yang dihasilkan selalu memenuhi target pada Toko Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	2	6,7%
2	Setuju	5	16,7%
3	Ragu-ragu	12	40%
4	Tidak Setuju	9	30%
5	Sangat Tidak Setuju	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai jumlah

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuantitas kinerja karyawan pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin dari penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Jumlah yang dihasilkan selalu memenuhi target

Kategori responden mengenai jumlah yang dihasilkan selalu memenuhi target pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

yang dihasilkan selalu memenuhi target pada Keluarga Sasirangan

paling banyak menyatakan ragu-ragu yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 9 responden dengan presentase 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16,7%.

c. Efektivitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efektivitas kinerja karyawan pada Toko Keluarga Sasirangan

Banjarmasin dari penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Karyawan bisa meminimalisir penggunaan bahan baku.

Kategori mengenai karyawan bisa meminimalisir penggunaan bahan baku pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Karyawan bisa meminimalisir penggunaan bahan baku pada Toko Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	12	40%
2	Setuju	13	43,3%
3	Ragu-ragu	2	6,7%
4	Tidak Setuju	2	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai karyawan bisa meminimalisir penggunaan bahan baku pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan setuju yaitu 13 responden dengan presentase 43,3%

dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, dan yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 40%.

d. Komitmen

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai komitmen kinerja karyawan pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin dari penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden sebanyak 30 orang dengan pertanyaan:

1) Karyawan bertanggung jawab kepada toko untuk semua pekerjaannya.

Kategori responden mengenai karyawan bertanggung jawab kepada toko untuk semua pekerjaannya pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Karyawan bertanggung jawab kepada toko untuk semua pekerjaannya pada Toko Keluarga Sasirangan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Sangat Setuju	12	40%
2	Setuju	10	33,3%
3	Ragu-ragu	6	20%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden menyatakan sangat setuju yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu 1

responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan setuju yaitu 10 responden dengan presentase 33,3%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 20%.

Tabel 12 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

No	Pertanyaan	Jawaban (%)				
		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5
	Insentif					
1	Bonus Bonus yang diberikan sudah	50	26,7	16,7	3,3	3,3

	cukup baik.					
2	Komisi Komisi akan diberikan ketika karyawan mencapai target produksi.	20	53,3	16,7	6,7	3,3
3	Pembayaran Pembayaran dilakukan tepat waktu.	6,7	16,7	23,3	30	23,3
4	Pemberian tanda jasa Perusahaan memberikan suatu imbalan berupa tanda jasa?	10	30	40	13,3	6,7
5	Pemberian piagam penghargaan Perusahaan memberikan piagam penghargaan sebagai imbalan atas satu pencapaian target penjualan?	23,3	40	30	3,3	3,3
6	Acara Toko Toko mengadakan acara makan gratis untuk karyawan	13,3	33,3	23,3	23,3	6,7
7	Pengobatan secara gratis Toko memberikan pengobatan gratis untuk karyawan.	43,3	33,3	6,7	13,3	3,3
	Kinerja Karyawan					
8	Kualitas Hasil yang dikerjakan karyawan sudah bagus.	13,3	13,3	6,7	36,7	40
9	Kuantitas Jumlah yang dihasilkan selalu memenuhi target.	6,7	16,7	40	30	6,7
10	Efektivitas Karyawan bisa meminimalisir penggunaan bahan baku.	3,3	6,7	6,7	43,4	40
11	Komitmen Karyawan bertanggung jawab kepada Toko untuk semua pekerjaannya.	40	33,3	20	3,3	3,3

Sumber: Data Diolah, 2023

Pembahasan

Dari hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner kepada

karyawan bagian marketing dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

a. Insentif Material

1) Bonus

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai bonus yang diberikan sudah cukup baik pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat tidak setuju yaitu 15 responden dengan presentase 50% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 8 responden dengan presentase 26,7% dan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 5 responden dengan responden 16,7%. Dari hal ini dapat diketahui bahwa bonus yang di berikan oleh Toko Keluarga Sasirangan masih kurang.

2) Komisi

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai komisi akan diberikan ketika karyawan mencapai target produksi pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan tidak setuju yaitu 16 responden dengan presentase 53,3% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju

yaitu 6 responden dengan presentase 20%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan presentase 16,7% dan yang menyatakan setuju yaitu 2 responden dengan responden 6,7%. Dari hal ini dapat di ketahui bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai target produksi sehingga Toko Keluarga Sasirangan tidak memberikan komisi.

3) Pembayaran

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai pembayaran dilakukan tepat waktu pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat setuju yaitu 9 responden dengan presentase 30% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan setuju dan ragu-ragu yaitu 7 responden dengan presentase 23,3% dan yang menyatakan tidak setuju yaitu 5 responden dengan presentase 16,7%. Dari hal ini diketahui bahwa sebagian besar karyawan menerima pembayaran gaji yang diberikan tepat pada waktunya.

b. Insentif Non Materil

1) Pemberian Tanda Jasa

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Perusahaan memberikan suatu imbalan tanda jasa pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan ragu-ragu yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 9 responden dengan presentase 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 13,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 3 responden dengan presentase 10%. Dari hal ini dapat dilihat bahwa responden merasa ragu Toko Keluarga Sasirangan memberikan imbalan berupa tanda jasa kepada karyawan yang berprestasi.

2) Pemberian Piagam Penghargaan

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai perusahaan memberikan piagam penghargaan sebagai imbalan atas satu pencapaian target penjualan pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan tidak setuju yaitu 12 responden dengan presentase 40%

dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 9 responden dengan presentase 30% dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 7 responden dengan presentase 23,3%. Dari hal ini dapat dilihat bahwa Toko Keluarga Sasirangan tidak memberikan piagam penghargaan sebagai imbalan atas pencapaian target produksi.

c. Insentif Sosial

1) Acara Toko

Berdasarkan tabel diatas hasil jawaban responden mengenai Toko mengadakan acara makan gratis untuk karyawan pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan tidak setuju yaitu 10 responden dengan presentase 33,3% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan setuju dan ragu-ragu yaitu 7 responden dengan presentase 23,3% dan sangat tidak setuju yaitu 4 responden dengan presentase 13,3%. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan tidak mendapatkan acara

makan gratis dari Toko Keluarga Sasirangan.

2) Pengobatan secara Gratis

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Toko memberikan pengobatan gratis untuk karyawan pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat tidaksetuju yaitu 13 responden dengan presentase 43,3% dan yang paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 10 responden dengan presentase 33,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 13,3% dan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%. Dari hal ini dapat diketahui bahwa Toko Keluarga Sasirangan Tidak menyediakan BPJS ketenagakerjaan untuk karyawan.

2. Kinerja

Menurut Simamora (2008: 7) Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin.

a. Kualitas

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Hasil yang dikerjakan sudah bagus pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat setuju yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 4 responden dengan presentase 13,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 36,7% dan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%. Dari hal ini dapat diketahui bahwa kualitas produksi yang dihasilkan sebagian responden sudah bagus.

b. Kuantitas

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai jumlah yang dihasilkan selalu memenuhi target pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan ragu-ragu yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju yaitu 9 responden dengan

presentase 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16,7%. Dari hal ini dapat diketahui responden banyak yang merasa ragu bahwa Toko Keluarga Sasirangan selalu memenuhi target produksi.

c. Efektivitas

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai karyawan bias meminimalisir penggunaan bahan baku pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan setuju yaitu 13 responden dengan presentase 43,3% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu yaitu 2 responden dengan presentase 6,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 40%. Dari hal ini dapat diketahui bahwa sebagian responden sudah cukup bagus dalam meminimalisir penggunaan bahan baku.

d. Komitmen

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai karyawan bertanggung jawab kepada toko untuk

semua pekerjaannya pada Keluarga Sasirangan paling banyak menyatakan sangat setuju yaitu 12 responden dengan presentase 40% dan yang paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu 1 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang menyatakan setuju yaitu 10 responden dengan presentase 33,3%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 20%. Dari hal ini dapat diketahui bahwa kebanyakan para responden tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di lakukan di Toko Keluarga Sasirangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Peranan Insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian insentif yang baik dan benar pemberian insentif dapat berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Insentif karyawan bagian produksi pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin selama ini masih kurang baik, karena

pemberian bonus yang diberikan kurang banyak, juga komisi tidak diberikan ketika karyawan mencapai target produksi, selain itu tidak ada pemberian imbalan berupa tanda jasa, pemberian piagam penghargaan atas suatu pencapaian, dan tidak adanya biaya pengobatan gratis berupa pembuatan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan.

2. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya. Peranan insentif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan bagian produksi pada Toko Keluarga Sasirangan Banjarmasin masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak bisa meminimalisir penggunaan bahan baku, karyawan yang tidak bertanggung jawab kepada toko atas pekerjaan yang dilakukannya, ini membuktikan bahwa kinerja pada Toko Keluarga Sasirangan kurang optimal dan peranan insentif

masih kurang baik. Untuk mengatasi hal tersebut seharusnya Toko Keluarga Sasirangan menyeksi karyawan guna mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta mendapatkan karyawan yang bertanggung jawab dan bisa meminimalisir bahan baku yang akan dipergunakan.

Saran

1. Sebaiknya Toko Keluarga Sasirangan mempertimbangkan pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan yang sudah mencapai target produksi.
2. Sebaiknya Toko Keluarga Sasirangan dapat membuatkan jaminan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan yang bekerja.
3. Sebaiknya Toko Keluarga Sasirangan dapat menentukan insentif yang paling tepat kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia" Perusahaan.*

- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Makassar: Aksara Timur
- Hasibuan, Malayu S. P., 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Manullang. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada”* Yogyakarta.
- Mulyadi dan Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan 9.
- Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins (2009) dalam Anik Irawati, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating” *Jurnal Ilmu Akuntansi* 11,(2015): 121.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syamsir Torang. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Yunita Sari dan M. Al Musadieq 2018., “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)”, *jurnal Administrasi Bisnis* 59 No. 1.