

## **PERAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA RAYA MOTOR BANJARMASIN**

### **ABSTRAK**

M. Firli Indramayu<sup>1</sup>, Hj. Susiladewi<sup>2</sup>, Prihatini Ade Mayvita<sup>3</sup>  
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
 Banjarmasin, 17310828  
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
 Banjarmasin, 060102181  
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
 Banjarmasin, 19720519 200501 2 002  
 Email : indrafirli93@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pemberian insentif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin. Ingin mengetahui kendala-kendala dalam pemberian insentif pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin.

Hasil dari penelitian adalah kebijakan pemberian insentif selama ini dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin adalah yang bertanggungjawab terhadap masalah pengelolaan pekerja, karena manajemen pekerja bukan saja menyangkut rekrutmen, dan penempatan pekerja saja akan tetapi jauh lebih kompleks dari pada itu, seperti masalah insentif maupun pengembangan kualitas pekerja

Kata Kunci : *Insentif, Kinerja Karyawan, Kualitas Pekerja*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out the provision of incentives in order to improve employee performance at PT. Buana Raya Motor Banjarmasin. Want to know the obstacles in providing incentives to PT. Buana Raya Motor Banjarmasin to improve employee performance.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, examining the role of incentives in improving employee performance at PT. Buana Raya Motor Banjarmasin.*

*The result of the research is the policy of providing incentives so far in improving employee performance at PT. Buana Raya Motor Banjarmasin is responsible for the management of workers, because the management of workers is not only related to recruitment and placement of workers, but is much more complex than that, such as issues of incentives and development of the quality of workers.*

*Keywords: Incentives, Employee Performance, Worker Quality*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dalam mengerjakan aktivitas perusahaan. Hal inilah yang menjadikan karyawan sebagai titik ukur keberhasilan sebuah organisasi. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal (Rizkiyah, 2016).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Penyelesaian tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong, 2018)

Prestasi kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan

mengglobal ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Saat yang sama pekerja juga memerlukan umpan balik atas kinerja yang mereka lakukan sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi, hasil kerja maksimal dan hasil kerja yang terbaik dari pada karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal muncul penuh dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk melihat secara teliti dan obyektif bila suatu saat mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut bukan disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, tapi karena perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi (Brotoharsojo, 2013)

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini yang merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang

disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (Rivai, 2015)

Hubungan antara insentif dan kinerja sangatlah erat, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target dari hasil penjualan tersebut akan mendapatkan insentif. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi iklim kerja dan adanya keadilan gaji atau insentif. Semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan.

Dengan adanya sistem insentif ini diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin dilakukan pemberian insentif yang

dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan atau data absensi yang sudah didapatkan dengan keseluruhan jumlah karyawan 25 orang tahun 2018. Hari kerja karyawan PT. Buana Raya Motor Banjarmasin yaitu berjumlah 365 hari, pada tahun 2018 terdapat 62 absensi yang tidak hadir, terlambat 57 orang dengan tingkat persentase 16,9%, dan pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 30 orang dengan hari kerja 340 hari terdapat 54 absensi yang tidak hadir, terlambat 46 orang dengan tingkat persentase 15,8%, pada tahun selanjutnya 2020 jumlah karyawan bertambah menjadi 34 orang dengan hari kerja 357 hari dan terdapat absensi 38 tidak hadir, terlambat 40 orang dengan tingkat persentase 10,6%, dan terakhir tahun 2021 jumlah karyawan tetap 34 orang dengan jumlah hari kerja 360 hari absensi berkurang menjadi 29 yang tidak hadir, dan yang terlambat berkurang jadi 36 orang dengan tingkat persentase 8,0%.

Berdasarkan hasil data di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan dan kedisiplinan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin masih cukup baik, namun bersifat fluktuatif hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Buana Raya Motor Banjarmasin melakukan pemberian insentif untuk menjaga tingkat kinerja karyawan.

Setiap karyawan akan menerima gaji pokok setiap periode tertentu, apabila kinerjanya bagus dan mampu memasarkan atau menjual barang melebihi target maka akan diberikan komisi, insentif, bonus tambahan berupa kenaikan gaji. Pemberian insentif ini bertujuan

untuk memberikan motivasi sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat, jika kinerja nya terus menerus baik pemberian insentif ini akan terus dilakukan dan jika kinerja nya menurun maka pemberian insentif dihentikan akan dilanjutkan pada periode berikutnya.

PT. Buana Raya Motor Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha penjualan sepeda motor Honda. Dalam penerapannya, manajemen PT. Buana Raya Motor Banjarmasin menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawannya, hal itu dilakukan guna mendorong kinerja karyawan. Prestasi kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Berkenaan dengan uraian di atas, bahwa sesungguhnya penulis ingin menganalisis masalah pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian tersebut akan ditulis dalam proposal skripsi yang berjudul **“Peran Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin”**

#### METODE PENELITIAN

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau yang semestinya. Penelitian deskriptif kualitatif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa

adanya pada saat penelitian dilakukan. (Mukhtar 2013: 28).

##### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Buana Raya Motor Banjarmasin yang beralamat di Jalan Kuripan No.64 RT. 006 Kec. Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan.

##### 3. Subjek dan Objek Penelitian

###### 1) Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Peran Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin.

###### 2) Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Buana Raya Motor Banjarmasin

##### 4. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi yaitu Teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau melihat keadaan yang sebenarnya pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin.

2) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden atau pihak-pihak terkait secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.

3) Studi Pustaka dilakukan dengan cara mempelajari dan mengambil data dari sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini.

##### 5. Teknik Analisis Data

Tujuan metode analisis data

adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara insentif dan kinerja sangatlah erat, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target dari hasil penjualan tersebut akan mendapatkan insentif. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi iklim kerja dan adanya keadilan gaji atau insentif. Semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan.

Dengan adanya sistem insentif ini diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam

menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin dilakukan pemberian insentif yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan atau data absensi yang sudah didapatkan dengan keseluruhan jumlah karyawan 25 orang tahun 2018. Hari kerja karyawan PT. Buana Raya Motor Banjarmasin yaitu berjumlah 365 hari, pada tahun 2018 terdapat 62 absensi yang tidak hadir, terlambat 57 orang dengan tingkat persentase 16,9%, dan pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 30 orang dengan hari kerja 340 hari terdapat 54 absensi yang tidak hadir, terlambat 46 orang dengan tingkat persentase 15,8%, pada tahun selanjutnya 2020 jumlah karyawan bertambah menjadi 34 orang dengan hari kerja 357 hari dan terdapat absensi 38 tidak hadir, terlambat 40 orang dengan tingkat persentase 10,6%, dan terakhir tahun 2021 jumlah karyawan tetap 34 orang dengan jumlah hari kerja 360 hari absensi berkurang menjadi 29 yang tidak hadir, dan yang terlambat berkurang jadi 36 orang dengan tingkat persentase 8,0%.

Berdasarkan hasil data di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan dan kedisiplinan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin masih cukup baik, namun bersifat fluktuatif hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Buana

Raya Motor Banjarmasin melakukan pemberian insentif untuk menjaga tingkat kinerja karyawan

#### **PEMBAHASAN**

#### **Kebijakan Pemberian Insentif Selama ini Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin**

Pada kaitan dengan masalah insentif pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin pada dasarnya dapat dikatakan relatif memadai, hal ini dikarenakan selain perusahaan ini memang sudah cukup maju juga kinerja usahanya cukup stabil. Namun permasalahan insentif juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup kompleks seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, lebih lebih kondisi harga barang barang konsumsi.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan informan yang berhasil penulis tulis secara singkat tentang peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (Bapak Rudi selaku manager PT. Buana Raya Motor Banjarmasin),

1. Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan ?

Jawab :

*Kami memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan penjualannya setiap bulan, jadi apabila mereka dalam menjual tidak memenuhi target penjualan maka insentif tidak kami berikan*

2. Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan ?

Jawab :

*Tidak berdasarkan lama kerja tetapi berdasarkan penjualan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, sehingga apabila karyawan tersebut tidak memenuhi target penjualan maka tidak mendapatkan insentif tetapi hanya mendapatkan gaji per bulannya*

3. Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada ?

Jawab :

*Insentif yang kami berikan kami rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari.*

4. Apakah pada saat seleksi dipertanyakan mengenai jumlah insentif yang akan diberikan ?

Jawab :

*Pada saat seleksi untuk masalah insentif belum kami terangkan kepada karyawan karena pada saat itu belum ada keputusan dari pusat apakah akan diberikan atau tidak*

5. Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan janji perusahaan ?

Jawab :

*Pihak kami sudah memberikan insentif sesuai target penjualan yang dilakukan oleh karyawan dan apabila karyawan tersebut tidak mencapai target maka dia tidak mendapatkan insentif.*

6. Apakah insentif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan ?

Jawab :

*Peningkat itu sesuai dengan pencapaian karyawan tersebut dalam menjual produk, kalau mereka menjual sedikit maka*

*sedikit pulan insentif yang mereka terima*

7. Apakah pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan?

Jawab :

*Harus bisa meningkatkan kinerja karena insentif adalah suatu imbalan dimana mereka juga lah yang harus bekerja lebih giat lagi.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (Bapak Ahmad selaku Karyawan bagian pemasaran PT. Buana Raya Motor Banjarmasin).

1. Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan ?

Jawab :

*Iya ? perusahaan memberikan kami insentif itu berdasarkan penjualan yang kami lakukan, tetapi hal itu kami rasa sangat memberatkan, di mana di masa pandemic covid-19 ini kami tidak bisa menjual sesuai dengan target yang perusahaan tentukan, seandainya ada kebijakan lain dari perusahaan yang bisa membatu kami, agar pemberian insentif ditinjau kembali.*

2. Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan?

Jawab :

*Tidak ? hanya dihitung berapa penjualan selama 1 bulan, jd dengan banyaknya persaingan kerja dan merk motor yang kami jual, di rasa sangat sedikit dan target penjualan sering tidak tercapai.*

3. Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada ?

Jawab :

*Kami rasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena kami masih punya tanggungan dan utang kepada pihak ketiga seperti angsuran kredit rumah, motor, dll.*

4. Apakah pada saat seleksi dipertanyakan mengenai jumlah insentif yang akan diberikan ?

Jawab :

*Tidak pernah diterangkan akan menerima insentif atau tidak, karena pada waktu itu hanya gaji saja yang diterangkan.*

5. Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan janji perusahaan ?

Jawab :

*Pada saat saya bekerja selama beberapa bulan, perusahaan pernah menjanjikan kepada pada kami bahwa apabila penjualan kami meningkat, maka akan diberikan insentif sesuai dengan jumlah produk yang kami jual.*

6. Apakah dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan?

Jawab :

*Untuk saat ini masih belum ada peningkatan, apalagi dtambah dengan masa pandemic covid-19 ini semua malah diturunkan baik gaji maupun insentifnya*

7. Apakah pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan?

Jawab :

*Setidaknya kami yang bekerja disini bisa bekerja lebih baik lagi, karena kesejahteraan kami*

*sebagai karyawan diperhatikan oleh karyawan.*

Fenomena tersebut merupakan kontribusi atau masukan yang cukup yang harus disikapi oleh pihak perusahaan secara produktif, dalam arti disini pihak PT. Buana Raya Motor Banjarmasin terutama yang bertanggung jawab terhadap masalah pengelolaan pekerja, karena manajemen pekerja bukan saja menyangkut rekrutmen, dan penempatan pekerja saja akan tetapi jauh lebih kompleks dari pada itu, seperti masalah insentif maupun pengembangan kualitas pekerja.

**Kendala-Kendala apa saja yang Ditemukan pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin dalam Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (Bapak Rudi selaku manager PT. Buana Raya Motor Banjarmasin),

1. Kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan?

Jawab :

*Untuk saat ini masih belum memenuhi target perusahaan di mana masih banyak karyawan yang dalam hal penjualan tidak memenuhi target, sehingga kami belum bisa memberikan insentif yang diminta karyawan.*

2. Jumlah dari hasil pekerjaan yang di jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?

Jawab :

*Untuk dalam kinerja yang dihasilkan, masih belum memenuhi target perusahaan masih harus bekerja keras lagi untuk mencapai kinerja yang dikehendaki oleh perusahaan*

3. Apakah karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu ?

Jawab :

*Selama beberapa bulan ini, sering melakukan absensi yang berlebihan, di mana karyawan banyak yang terlambat datang dengan berbagai alasan.*

4. Apakah kinerja karyawan terlihat perkembangannya setelah diberikan Insentif ?

Jawab :

*Kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari hasil penjualan tetapi juga dilihat dari hasil kerja mereka setiap hari, misalkan tingkat absensi, sikap dan tingkah laku, serta kejujuran.*

5. Apakah ada reward dan funishman terhadap hasil kinerja kerja ?

Jawab :

*Untuk reward masih belum ada tetapi kami disini punya HRD yang mengawasi kinerja mereka*

6. Apakah ada evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan?

Jawab :

*Setiap bulan kami evaluasi siapa-siapa saja karyawan yang telah melakukan kinerja dengan baik dan melakukan penjualan sesuai dengan target yang kami tentukan*

7. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian kinerja ?

Jawab :

*Kalau mereka keberatan itu bisa mengajukan ke bagian HRD*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (Bapak Ahmad selaku Karyawan bagian pemasaran PT. Buana Raya Motor Banjarmasin).

1. Kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan?

Jawab :

*Kami sudah bekerja dengan baik, walaupun target penjualan kami dalam beberapa bulan ini menurun tetapi yang kami lakukan sudah maksimal sekali.*

2. Jumlah dari hasil pekerjaan yang di jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?

Jawab :

*Kami bekerja sudah kami lakukan dalam sepenuh hati, tetapi karena banyaknya persaingan sehingga kami sering tidak tercapai dalam penjualan.*

3. Apakah karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu ?

Jawab :

*Kami terlambat ke kantor lantaran ada urusan keluarga, kemudian ada yang rumahnya jauh dari kantor, kemudian ada juga yang sakit sehingga banyak dari kami selalu datang terlambat.*

4. Apakah kinerja karyawan terlihat perkembangannya setelah diberikan insentif

Jawab :

*Saya rasa iya, karena selama ini perusahaan selalu menekan seperti itu, apabila karyawan tidak bisa mencapai target maka silahkan mencari kerjaan ditempat lain*

5. Apakah ada reward dan punishment terhadap hasil kinerja kerja ?

Jawab :

*Untuk reward dan penghargaan itu tidak ada, karena kami bekerja*

*adalah bagaimana produk itu bisa terjual dan bisa mencapai target dari perusahaan*

6. Apakah ada evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan ?

Jawab :

*Selama ini belum ada evaluasi terhadap kinerja yang sudah kami berikan kepada perusahaan, kami hanya diberikan arahan bagaimana cara melakukan penjualan kemudian ditinjau kembali apakah kami kan terus atau tetap bekerja*

7. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian kinerja?

Jawab :

*Selama ini keluhan kami tidak pernah di dengar oleh perusahaan sehingga kami malas untuk menyampaikan keluhan tersebut, sehingga bekerja sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan SOP perusahaan.*

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kebijakan Pemberian Insentif Selama Ini Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin adalah fenomena tersebut merupakan kontribusi atau masukan yang cukup yang harus disikapi oleh pihak perusahaan secara produktif, dalam arti disini pihak PT. Buana Raya Motor Banjarmasin terutama yang bertanggung jawab terhadap masalah pengelolaan pekerja, karena manajemen pekerja bukan saja menyangkut rekrutmen, dan penempatan pekerja saja akan

tetapi jauh lebih kompleks dari pada itu, seperti masalah insentif maupun pengembangan kualitas pekerja. Untuk permasalahan insentif saja sifatnya cukup kompleks karena aspek insentif bukan saja secara finansial namun secara non finansialpun juga perlu diperhatikan dengan serius. Insentif finansial tersebut dapat dari sistem pengupahan atau penggajian yaitu bentuk balas jasa kepada pekerja yang berupa uang sedangkan untuk kompensasi non finansial yaitu bentuk balas jasa yang berupa selain uang seperti nilai jaminan sosial tenaga kerja, pemberian jabatan/promosi, pemberian jaminan kesehatan atau kesejahteraan pekerja lainnya, tunjangan natural seperti pemberian beras, lauk pauk, hadiah yang tidak berupa uang dan lain sebagainya.

#### Saran

1. Dalam pelaksanaan motivasi Dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi kerja karyawan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan, Perusahaan agar kiranya dapat menaikkan insentif bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.
2. Perusahaan hendaknya menyesuaikan target dalam pemberian insentif agar tidak terlalu tinggi sehingga mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif, sehingga produktifitas perusahaan

meningkat dimasa yang akan datang

#### DAFTAR ISI

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dessler, Gary, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr., (2017) *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*, Jakarta : Erlangga.
- Haidar, Muhammad, (2020). Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Tiga Jaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2012). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Jogjakarta : BPF UGM.
- Indrawati, Renny, Parulian Hutagaol dan Joko Affandi, (2015). *Peningkatan Efektivitas Sistem Insentif Pegawai Divisi Retail Banking pada Bank XYZ*. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Kopelman, (2018). *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company, pp 3—18

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda Karya.
- Mathis, Robert L., (2012). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Mustafa, Imam Ghozali, (2017). *Studi Tentang Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Mondy, Wayne, Noe, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- McClelland, David C, (2013). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society*.
- Panggabean, Mutiara, S., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rongalaha, Jhon Robin, (2015). *Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Unika De La Salle Manado*. Manado : Unika De La Salle Manado.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2014). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Richard L. Daft, (2016). *Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto, (2017), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sentono, Suryadi Perwiro, (2019). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman, Husaini, (2018). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi kedua, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yanti, Novita Astri, (2017). *Analisis Pemberian Insentif Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Cabang Pabelan*. Salatiga : Institut Agama Islam Negeri.
- Wexley, T., Yuki, A. (2011). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta : Bina Rupa Aksara.