

# **ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA INDAH BAKTI DI SATUI**

Dedet Bernadhi, NPM. 16.31.1050  
Hj.Farida Yulianti, NIDN. 1121076901  
Dwi wahyu Artiningsih, NIDN. 1119056501

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Islam Kalimantan ( UNISKA ) MAB Banjarmasin

E-mail: dbernadhi@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti : (1) pemberian insentif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada PT. Nusantara Indah Bakti Satui (2) bagaimana pemberian insentif yang seharusnya dilaksanakan oleh PT Nusantara Indah Bakti Satui untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

Penelitian ini untuk dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, maka penulis menggunakan beberapa metode Kualitatif dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan melalui observasi, wawancara dan data dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan rendahnya produktivitas disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan. hal ini disebabkan oleh beberapa factor antara lain :

1. Insentif yang diterima karyawan kurang memuaskan karyawan karena relatif masih kecil.
2. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan, dalam hal ini terjadi kesenjangan yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan.
3. Kurangnya pengawasan dan kurang tegasnya penerapan ketentuan yang mengatur disiplin kerja karyawan, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat kemangkiran (absensi) dan pelanggaran jam kerja.

Perusahaan hendaknya menyesuaikan kebutuhan insentif yang layak dan adil bagi kesejahteraan karyawan pada saat ini, dengan jalan memberikan insentif yang sebanding dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan.

Pimpinan perusahaan hendaknya dapat memberikan insentif yaitu tambahan penghasilan bagi karyawan dengan jalan memberikan insentif untuk jam kerja lembur serta memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dengan memuaskan pada tingkat kualitas dan kuantitas tertentu atau yang diharapkan.

**Kata Kunci : Insentif dan Motivasi**

---

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine: (1) Provide incentives in the effort to improve the motivation of work on PT. Nusantara Indah Bakti Satui (2) How to provide incentives that should be implemented by PT Nusantara Indah Bakti Satui to increase Employee Work Motivation*

*This research to be able to solve the problems that the company is facing, then the authors use some qualitative methods and research techniques to obtain the necessary data through observation, interviews and data from the company.*

*Research results show low productivity due to low employee motivation work. This is due to several factors:*

- 1. The incentives received by employees are less satisfactory because they are relatively small.*
- 2. The relationship between leadership and employees, in this case there is a gap of lack of attention to the needs of the employees want.*
- 3. Lack of oversight and lack of strict application of provisions that govern the work discipline of employees, resulting in high levels of distress (attendance) and violations of working hours.*

*The company should adapt the needs of appropriate and fair incentives to the welfare of employees at this time, with the way providing incentives comparable to the level of job responsibilities.*

*The company leadership should be able to provide incentives for additional income for employees with a way to provide incentives for overtime work hours and provide bonuses or incentives for employees who can do their job satisfactorily on Specific or expected level of quality and quantity.*

*Keywords: incentives and motivation*

## PENDAHULUAN

Secara umum motivasi kerja diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan guna menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik dan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Tentunya untuk menghasilkan motivasi kerja yang tinggi tersebut tidak lepas dari suatu imbalan (gaji) yang diberikan kepada karyawan atau yang lebih dikenal dengan insentif. Pendekatannya dapat diselesaikan dengan cara memberikan suatu insentif yang efektif, tepat dan sesuai dengan kemampuan, keahlian atau jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan serta mampu mengakomodasi tuntutan para karyawan. Program insentif sebenarnya merupakan suatu paket kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi terhadap yang dilakukan sehingga menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik jika dikelola secara optimal.

**Tabel 1**  
**Daftar Tenaga Kerja**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Area Manager	1 orang
2.	Chief Admin	1 orang
3.	Supervisor	3 orang
4.	Junior Promotion R	1 orang
5.	Kepala Gudang	1 orang
6.	VMO	1 orang
7.	Sales	26 orang
8.	Driver	19 orang
9.	Satpam	3 orang

Sumber : PT. Nusantara Indah Bakti , 2019

Untuk menghasilkan motivasi kerja yang tinggi maka tidak lepas dari pemberian insentif kepada karyawan. Program insentif sebenarnya merupakan suatu paket kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu membangkitkan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik jika dikelola secara optimal.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Indah Bakti Satui.**

Untuk mempermudah memahami judul skripsi ini maka penulis membaginya dalam 2 (dua) kalimat, yang pertama adalah penerapan insentif yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedua adalah PT. Nusantara Indah Bakti.

## **METODE**

### **1) Metode**

Dalam penelitian ini untuk dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, maka penulis menggunakan beberapa metode Deskriptif dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan

#### **(1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dan beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas, khususnya literatur manajemen pemasaran yaitu yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja. Kemudian literatur-literatur tersebut diperbandingkan untuk menjadi landasan teoritis bagi alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

#### **(2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke PT. Nusantara Indah Bakti yang menjadi objek penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang lebih lengkap mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

### **2) Jenis dan Sumber Data**

(1) Data primer adalah data pokok penelitian. Sumber datanya diterima dari hasil observasi langsung dan wawancara kepada karyawan mengenai insentif dan motivasi kerja karyawan selama menjalankan tugas.

(2) Data sekunder adalah data pelengkap penelitian. Sumber datanya diterima dari dokumen perusahaan PT. Nusantara Indah Bakti berupa daftar gaji karyawan, tingkat absensi kerja karyawan dan hasil pekerjaan yang dicapai.

### **3) Teknik Pengumpulan Data**

(1) Observasi yaitu melakukan peninjauan langsung ke lapangan yakni ke perusahaan yang bersangkutan untuk mengetahui keadaan perusahaan secara lebih rinci dan jelas, terlebih lagi tentang motivasi kerja karyawan.

(2) Wawancara yaitu melakukan kegiatan Tanya jawab kepada pimpinan perusahaan dan para karyawan guna mendapatkan informasi yang akurat, tepat dan terpercaya tentang insentif yang diberikan perusahaan dan tingkat motivasi kerja karyawan.

(3) Dokumentasi yaitu mengumpulkan data perusahaan berupa beberapa laporan mengenai gaji karyawan, daftar absensi karyawan dan laporan hasil pekerjaan yang dicapai perusahaan.

### **4) Analisis Data**

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori insentif dan teori motivasi kerja, setelah data tersebut terkumpul barulah disusun dan dihubungkan dalam sebuah wacana untuk ditempatkan pada latar belakang penelitian dan pembahasan skripsi pada laporan skripsi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis pada PT Nusantara Indah Bakti Satui ada beberapa permasalahan yang terjadi pada penelitian ini seperti :

**Tabel 2**  
**Daftar kompensasi karyawan (gaji)**

<b>Jabatan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Uang Makan Perhari (Rp)</b>	<b>Bonus (%)</b>	<b>Gaji Pokok Perbulan</b>	<b>Jumlah Insentif Perbulan</b>
Area Manager	26	Rp. 30.000,-	20	Rp. 1.225.000,-	Rp. 2.250.000,-
Chief Admin	26	Rp. 25.000,-	15	Rp. 1.225.000,-	Rp. 2.093.250,-
Supervisor	26	Rp. 20.000,-	10	Rp. 1.225.000,-	Rp. 1.867.500,-
Junior Promotion	26	Rp. 20.000,-	10	Rp. 1.225.000,-	Rp. 1.867.500,-
Kepala Gudang	26	Rp. 10.000,-	10	Rp. 1.126.000,-	Rp. 1.498.600,-
VMO	26	Rp. 10.000,-	5	Rp. 1.126.000,-	Rp. 1.442.300,-
Sales	26	Rp. 10.000,-	5	Rp. 1.126.000,-	Rp. 1.442.300,-
Driver	26	Rp. 10.000,-	--	Rp. 1.126.000,-	Rp. 1.386.000,-
Satpam	26	Rp. 10.000,-	--	Rp. 1.126.000,-	Rp. 1.386.000,-

**Sumber : PT Nusantara Indah Bakti Satui, 2019**

**Tabel 3**  
**Perbandingan Jumlah Insentif Karyawan Operasional**

No	Jabatan	Jumlah Kompensasi PT Nusantara Indah Bakti	Jumlah Kompensasi Perusahaan Pesaing PT Persada Raya	Peraturan Pemerintah Tentang Insentif
1	Kepala Gudang	Rp. 1.498.600,-	Rp. 1.700.000,-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UMP tahun 2018 SK Gubernur No. 188.44/0570/K UM sebesar Rp. 2.454.671,-</li> <li>• UMP tahun 2019 SK Gubernur No. 188.44/0570/K UM sebesar Rp. 2.651.781,95</li> </ul>
2	VMO	Rp. 1.442.300,-	Rp. 1.650.000,-	
3	Sales	Rp. 1.442.300,-	Rp. 1.650.000,-	
4	Driver	Rp. 1.386.000,-	Rp. 1.600.000,-	
5	Satpam	Rp. 1.386.000,-	Rp. 1.600.000,-	

**Sumber : Hasil penelitian, 2019**

**Tabel 4**  
**Laporan Absensi Karyawan Operasional**

Tahun	Jumlah Karyawan Operasional Akhir Tahun (Orang)	Rata-Rata Hari Kerja Pertahun (Hari)	Hari Absen Pertahun (Hari)	Hari Kerja (Hari)	Tingkat Absensi (%)
2016	55	308	70	238	22,7
2017	50	310	88	222	28,3
2018	50	310	90	220	29

**Sumber : PT. Nusantara Indah Bakti Satui, 2019**

**Tabel 5**  
**Daftar Kehadiran Karyawan Operasional**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen	Jumlah Karyawan Terlambat dan Pulang Cepat	
			T	PC
2016	308	70	3	3
2017	310	88	4	6
2018	310	90	5	6

**Sumber : PT. Nusantara Indah Bakti Satui, 2019.**

**Tabel 6**  
**Tingkat *Labour Turn Over***

Tahun	Awal Tahun (Orang)	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Akhir Tahun (Orang)
2016	56	1	2	55
2017	55	---	5	50
2018	50	1	1	50

**Sumber : PT. Nusantara Indah Bakti Satui, 2019.**

## 2. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diketahui sebelumnya, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mulai menurun, perlu dibenahi tentang pemberian kompensasi yang tepat dan efektif serta dapat memuaskan para karyawan tetapi tidak memberatkan pihak perusahaan.

Insentif adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, karena tanpa insentif tidak mungkin karyawan mau bekerja mengingat tujuan dari karyawan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah yang diharapkannya.

Sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi oleh PT Nusantara Indah Bakti, yaitu adanya penurunan motivasi kerja karyawan, dimana faktor utama penyebabnya adalah pemberian insentif yang tidak tepat. Perusahaan dalam hal ini perlu melakukan pembenahan manajemen untuk meningkatkan kembali kerja karyawan.

Pengembangan kemampuan karyawan tersebut akan mendukung peningkatan motivasi kerja karena karyawannya dapat mengembangkan potensi dirinya untuk maju sehingga mereka akan memiliki skill dan pengetahuan yang bertambah dari pelatihan dan pendidikan tambahan yang dilaksanakan perusahaan untuk karyawan tersebut. Pengembangan kemampuan karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan yang terarah baik yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan atau yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga tertentu.

Dengan adanya penerapan kebijaksanaan-kebijaksanaan kompensasi yang tepat dan efektif yang telah diuraikan di atas, diharapkan motivasi kerja karyawan PT Nusantara

Indah Bakti Satui dapat lebih ditingkatkan dan pihak perusahaan dapat lebih baik dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- 1) Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah menurunnya motivasi kerja karyawan operasional dimana faktor utama penyebabnya adalah tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dan kurang tepat. Insentif yang diberikan PT Nusantara Indah Bakti kepada karyawan operasionalnya dinilai rendah dan berada di bawah ketetapan UMP tahun 2018 yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dimana hal tersebut membuat karyawan merasa tidak puas.
- 2) Penerapan insentif yang seharusnya diberikan kepada karyawan operasional PT Nusantara Indah Bakti adalah sebagai berikut :
  - (1) Pemberian gaji pokok yang belum sesuai dengan standarisasi UMP yang berlaku.
  - (2) Pemberian bonus selain dari gaji pokok secara merata kepada seluruh karyawan operasional perusahaan termasuk driver dan satpam yang tidak disesuaikan dengan jabatan masing-masing dan sebanding dengan perusahaan lain yang sejenis.
  - (3) Jumlah karyawan yang datang terlambat dan pulang kerja lebih cepat disetiap tahun relatif meningkat.
  - (4) Tidak adanya kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan operasional.

### **2. Saran**

Untuk memperbaiki kekurangan atau kelemahan yang diutarakan diatas, maka disarankan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Pemberian insentif yang diberikan PT Nusantara Indah Bakti kepada karyawan operasionalnya harus tepat dan sesuai dengan standar UMP 2018, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2) Melakukan pembenahan dan evaluasi terhadap tingkat insentif yang terlalu rendah dengan cara :
  - (1) Peningkatan kembali besarnya gaji.
  - (2) Meningkatkan bonus karyawan dan menerapkan program pelayanan karyawan.
  - (3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya.
  - (4) Menerapkan dan meningkatkan program pengawasan dan disiplin karyawan di perusahaan.

## REFERENSI

Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan ke-14. Yogyakarta : BPFE

Mathis, Robert. L dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Mathis, Robert. L dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Manullang. M, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi ke-tujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Martoyo. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

Nitisemoto, Alex. S. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Purwadarminto. W.J.S., 2005. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.

Sondang, P. Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara

Sumidjo. W, 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta

Simamora. H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta