

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BEBERAPA INDUSTRI MEUBEL KAYU DI KOTA AMBON

Pieter Leunupun

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku

Abstract; *The following research had been engaged to know the main purpose; first, how effect of incentive to employees performance. Second, to know the employees performance and achievement standard going into effect as well as incentive influence to employees performance. To reach the this research target, hence data used primary data, that is data obtained direct observation and also interview the. Collected a success data will be analysed systematically by using simple linear regression analysis. Result of analysis by using linear regression modestly indicate that the influence posed at by intensive variable as that independent variable. Known also that influence signifikan posed at by independent variable positive.*

Keyword; *incentive compensation, employees performance.*

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional, maka peranan dunia usaha harus lebih ditingkatkan. Kerja sama yang serasi antara usaha besar, menengah dan kecil perlu dikembangkan berdasarkan semangat saling menunjang dan menguntungkan. Untuk itu perlu diciptakan iklim yang sehat guna melancarkan usaha dan terlaksananya usaha tersebut.

Salah satu upaya melaksanakan pembangunan yang dapat menunjang pertumbuhan di sektor ekonomi adalah mendirikan industri-industri, baik industri kecil, menengah maupun besar. Industri yang dimaksud misalnya industri meubel kayu.

Di Kota Ambon terdapat beberapa industri meubel kayu yang mampu memproduksi dan menciptakan meubel dalam berbagai macam jenis dan ukuran yang merupakan salah satu kebutuhan pelengkap pembangunan sarana fisik baik pada instansi-instansi pemerintah maupun swasta seperti, meja siswa, kursi siswa sampai dengan papan tulis.

Produksi yang dilaksanakan berdasarkan pesanan (*order*) dari konsumen, yang dalam hal ini instansi-instansi pemerintah maupun non pemerintah dan konsumen lainnya. Pesanan yang diselesaikan selama tahun 2005 – 2007 dapat dilihat pada tabel satu berikut.

Tabel 1
Jumlah Produksi Rata-rata 1998-2000
(dalam unit)

Jenis Meubel	Kode Produk	T a h u n			Jumlah
		2005	2006	2007	
Meja Siswa	M,01	5.220	5.230	5.220	15.670
Kursi Siswa	K,01	10.210	5.110	5.220	20.540
Meja serba guna rapat	M,02	5.110	6.210	5.120	16.440
Bangku Bundar	K,03	5.340	4.310	5.220	14.870
Meja serba guna	M,03	6.240	3.310	6.220	15.770
Kursi kerja	K,03	8.330	5.120	5.210	18.550
Papan tulis	P,01	4.230	5.220	3.230	12.680
J u m l a h		44.680	34.510	34.440	113.630

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa produk meubel yang diproduksi selama masa pengamatan (2005 - 2007) secara rata-rata sebesar 113.630 unit. Jumlah tersebut jika dilihat dari tahun ke tahun, ternyata kecenderungannya menurun dari 44.680 unit pada tahun 1995 menjadi 34.440 unit pada tahun 2007.

Perlu dipahami bahwa setiap usaha meubel senantiasa diperhadapkan dengan upaya untuk bagaimana meubel tersebut dapat dihasilkan agar dapat memberikan keuntungan. Tantangan berat yang sering harus dihadapi oleh seorang pimpinan perusahaan adalah bagaimana dapat menggerakkan para karyawan/pekerja agar senantiasa mau/bersedia menggerakkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Salah satu usaha ke arah itu ialah menumbuhkan motivasi dengan memberikan balas jasa, seperti upah, insentif dan pendapatan lainnya terhadap hasil kerjanya.

Insentif merupakan suatu alat untuk mempengaruhi sikap (*attitude*) sehingga pekerja berusaha untuk melaksanakan pekerjaan tertentu guna memenuhi kebutuhannya. Insentif merupakan suatu alat pendorong agar pekerja lebih berpartisipasi dalam kelompoknya. Insentif merupakan suatu stimulan ekstra organis, yang dikombinasikan dengan satu faktor intra organis atau lebih guna menimbulkan aktifitas (Winardi, 1977:170).

Insentif merupakan motivasi yang diberikan berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon (yakni usaha) setelah karyawan/pekerja memilih mengikuti tindakan tertentu dan ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus-menerus berperilaku menurut cara-cara tertentu (Jhon Campell, 1984:87). Jadi perilaku manusia itu pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan, dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.

Insentif finansial adalah merupakan dorongan yang sifatnya material bukan saja dalam bentuk gaji/upah, tetapi juga kemungkinan untuk memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan dan rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya merupakan dorongan utama, meskipun diakui bahwa bukan hal itulah dorongan kerja satu-satunya.

Oleh karena itu, terlepas dari jumlah produksi seperti pada tabel satu, maka yang menjadi perhatian adalah insentif finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja. Karena itu data tentang standar insentif dan prestasi yang diberlakukan perlu dipahami, baik kebijakan insentif yang ditujukan kepada tukang kayu maupun tukang politur. Standar tersebut dapat dilihat pada tabel dua berikut ini :

Tabel 2
Rata-rata Standar Insentif dan Standar Prestasi Kerja

Jabatan	Waktu kerja Standar (Jam/hari)	Produksi rata-rata Per Orang (Unit)	Prestasi (Unit)	Besar Insentif (% dari upah per hari)
Tukang Kayu	8	2,5	0,5	10
		3	1	20
		3,5	1,5	30
		4	2	40
		4,5	2,5	50
Tukang Politur	8	2,5	0,5	10
		3	1	20
		3,5	1,5	30
		4	2	40
		4,5	2,5	50

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh sebagaimana tergambar pada tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata kerja karyawan/pekerja pada setiap hari adalah 8 jam untuk semua tukang dengan standar output maksimum adalah 2 unit produk per hari. Dengan demikian karyawan atau pekerja yang mampu memproduksi lebih dari 2,0 unit meubel (misalnya 2,5 unit meubel), maka kelebihan 0,5 unit akan diberikan insentif sebesar 10% dari upah pokok.

Sistem ini sangat efektif dan bijaksana karena pemberian insentif ditentukan oleh besarnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Insentif yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja tersebut dihitung setiap hari kerja dan langsung dihitung besarnya insentif yang harus diterima. Sistem inilah yang diterapkan pada beberapa industri meubel yang diteliti, karena sistem ini sangat menguntungkan pihak perusahaan maupun karyawan/pekerja.

Dari beragam produk yang ditampilkan pada tabel satu terdapat berbagai jenis produk meubel kayu yang dihasilkan. Namun pada tabel dua dapat dilihat bahwa standar pemberian insentif untuk semua pekerjaan bobotnya adalah sama karena standar insentif tersebut sudah merupakan kebijakan dari pihak perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan hati serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor

penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 1990:105).

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto, (1987:195) bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya dikatakan pula bahwa prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Hal mendasar yang perlu dikemukakan bahwa insentif merupakan alat untuk memotivasi pekerja agar lebih berprestasi dalam kelompoknya. Artinya bahwa insentif merupakan suatu stimulan yang mempengaruhi karyawan agar melakukan aktivitas atau kegiatan secara lebih baik (Winardi, (1997:170). Industri meubel telah melakukan suatu langkah kebijakan untuk mendorong meningkatkan prestasi kerja karyawan baik tukang kayu maupun tukang politur. Langkah atau kebijakan yang ditempuh pimpinan perusahaan mengarah pada suatu upaya untuk menentukan besarnya insentif yang diberikan pada karyawan perusahaan dengan standar tertentu seperti yang di gambarkan pada tabel dua. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tujuan pemberian insentif finansial oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana hal ini sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Winardi.

Dengan membatasi diri pada masalah insentif khususnya insentif finansial, maka sistem pentarifan yang berlaku didasarkan pada sistim tarif waktu, seperti yang di kemukakan dalam bahasan sebelumnya dibandingkan dengan apa yang dikemukakan pada tabel dua. Jadi sistem tarif insentif berdasarkan waktu itu menekankan pada standar yang ditentukan dikaitkan dengan hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Tentunya prestasi yang dicapai sangat tergantung pula pada kemampuan dan kemauan seseorang dalam bekerja setelah adanya kejelasan tentang adanya insentif yang berlaku pada perusahaan. Jika hal ini dipakai maka tentunya akan mempengaruhi motivasi karyawan untuk berprestasi itu semakin meningkat jika memahami dengan benar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab, di satu sisi hak yang harus diterima tidak boleh diabaikan (Hasibuan, 1990:105).

Memperhatikan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : (1) apakah insentif finansial yang diberikan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan (tukang kayu dan tukang politur), (2) bagaimana arah pengaruh (kecenderungan) insentif dimaksud terhadap prestasi kerja karyawan (tukang kayu dan tukang politur).

METODE

Lokasi/Obyek Penelitian

Lokasi atau obyek penelitian ini dipusatkan pada 13 perusahaan meubel kayu yang berlokasi di Kota Ambon, yang menyelenggarakan dan memberikan pelayanan barang-barang meubel kayu untuk berbagai pesanan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sampel Penelitian

Dari 13 perusahaan meubel yang diamati, masing-masing diambil dua orang sebagai sampel. Dengan demikian keseluruhan sampel adalah sebanyak 26 orang yang terdiri dari 13 orang tukang kayu dan 13 orang tukang politur.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh melalui pengamatan langsung ke perusahaan, serta wawancara dengan pimpinan staf perusahaan. Pengamatan langsung tentang sistem dan cara kerja dari perusahaan selama satu bulan kerja untuk kebutuhan analisis, serta data yang menyangkut perkembangan perusahaan selama tiga tahun terakhir.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, digunakan persamaan regresi linier sederhana, dimana menurut Husaini dan Purnomo, (1995 : 216) adalah $Y = a + bX$, dimana : Y = Prestasi Kerja, X = Insentif Finansial, a = Intersep, b = Koefisien Regresi.

HASIL

Untuk kepentingan analisis, dilakukan pengamatan terhadap hasil pekerjaan karyawan, baik untuk tukang kayu maupun tukang politur selama 28 hari kerja. Hasil pengamatan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Pengamatan Terhadap Pekerjaan Karyawan (Tukang)

No	Nama Tukang	TK/TP	Produksi Per Harian Kerja																									
			1	2	3	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	23	24	26	27	28		
1	Simon Londong	TK	2,5	2,5	2,5	3	2,5	2,5	3	3	3,5	3	3	3,5	4	2,5	3	3,5	2,5	3,5	4	2,5	3	3	3,5	3,5		
2	Pieter Sampe	TP	3	3	3,5	2,5	3	3	3,5	3,5	4	3,5	4	2,5	4,5	4	3	4	4,5	2,5	3	3,5	3,5	2,5	3,5	4,5		
3	Luther Lapik	TK	2,5	2,5	3,5	2,5	3,5	3	3	2,5	2,5	3	3	3,5	3	2,5	3	2,5	3,5	3	3	3	3,5	2,5	3	2,5		
4	Markus Tandi	TP	3,5	3,5	2,5	2,5	4	3	2,5	4	4,5	3,5	3,5	3,5	3	3,5	3,5	2,5	3,5	4	4,5	3	3	3	3	3		
5	Titus Tampang	TK	3	3	3,5	3	2,5	3	3,5	3,5	3	3,5	3,5	2,5	2,5	3,5	3	3	3,5	2,5	4	3,5	4	4	3,5	2,5		
6	Johanes Pongbatu	TP	3,5	2,5	3,5	4	2,5	3,5	4	4,5	4	4	3,5	4	2,5	4	2,5	4	3,5	3,5	2,5	4	4	3,5	4	3,5		
7	Jemmy Kanno	TK	3,5	2,5	2,5	3	3	3,5	3	2,5	2,5	4	3,5	3,5	2,5	3,5	2,5	3,5	4	4	3	4	3	3	2,5	3,5		
8	Jonas Taruk	TP	3,5	3	4	3,5	4	2,5	4	3,5	3	3	3,5	3	3	3	2,5	3	4	2,5	3,5	2,5	4	3	3	3,5		
9	Marthen Toding	TK	2,5	2,5	3	2,5	3,5	4	3,5	4	4	2,5	2,5	2,5	3	2,5	3,5	2,5	3	3	4	3	3,5	2,5	3	3,5		
10	Jhoni Toding	TP	4	3,5	4,5	3	3	2,5	3	3,5	4,5	4	3,5	3	3	2,5	3	3,5	4	3	3,5	3,5	2,5	3,5	4,5			
11	Salmon Karang	TK	2,5	3	2,5	3,5	3	3	4,5	4	3,5	2,5	2,5	3	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	4,5	2,5	2,5	4,5	4	3,5	2,5		
12	Soleman Tappi	TP	3,5	4	3,5	3	3,5	3,5	2,5	2,5	3,5	3,5	4	4,5	4,5	4	4,5	3	3,5	3	3	2,5	3,5	2,5	4	3,5		
13	Surono	TK	3,5	3,5	2,5	3	3,5	4	4	3,5	2,5	2,5	4,5	2,5	3	3	3,5	4	3,5	3,5	3,5	4,5	2,5	3,5	3,5	2,5		
14	Bertus Tandiallo	TP	3	3	4	3,5	3,5	4	4,5	3,5	4,5	4	4	4	3,5	2,5	2,5	3	4	4,5	4,5	3,5	4	4,5	3,5	4,5		
15	Ronald Saleppang	TK	2,5	2,5	3	3	3	2,5	3,5	4	3,5	4,5	3	3	2,5	2,5	3	2,5	3,5	3,5	4,5	3,5	2,5	3	3	3		
16	Agus Tulak	TP	3	3	3,5	2,5	3,5	3,5	4	4	4,5	3,5	4	3,5	2,5	3	3	3,5	3,5	2,5	3,5	4	3	3	4,5	4,5		
17	Berti Layuk	TK	3,5	2,5	2,5	2,5	3	2,5	3,5	4	2,5	3	3	3,5	4	3,5	4,5	2,5	2,5	3	3	3,5	3	3	3	3,5		
18	Yohanes Sesa	TP	2,5	3	3	2,5	3,5	3	3	4	3	3	3,5	3,5	4	3,5	3	3	2,5	4,5	4	3,5	4	4,5	3	3,5		
19	Mathius Jaron	TK	3	2,5	3	3	3,5	4	3,5	2,5	3	2,5	2,5	3,5	4,5	4	3,5	3	3,5	2,5	3,5	3	3,5	4,5	4	4		
20	Jeri Duma	TP	3,5	4	4	3	3,5	4,5	3,5	3,5	3,5	2,5	3	3,5	4,5	4	3,5	3	3,5	2,5	3,5	3,5	3,5	4,5	3,5			
21	Anthionius Amba	TK	3,5	4,5	3	3	3,5	4,5	3,5	4,5	3,5	2,5	3	3,5	4,5	3	3	3	2,5	2,5	2,5	3	3,5	2,5	3,5	4		
22	Aris Tarukbua	TP	3,5	2,5	3,5	2,5	2,5	4	3,5	4	4	4	4,5	4	4,5	3,5	4	4	2,5	3,5	2,5	3,5	4,5	3,5	4	4,5		
23	Meky Tandi	TK	3	2,5	2,5	3,5	4	4,5	3,5	2,5	2,5	2,5	3	2,5	3,5	3	2,5	3	4,5	4	3,5	2,5	2,5	4	3	2,5		
24	Simon Sarira	TP	4	4,5	4	3	4,5	4,5	3,5	2,5	3	2,5	2,5	3,5	4	3,5	3	3	4	2,5	3	3	2,5	4	2,5	4		
25	Julius Minggu	TK	2,5	3	2,5	3	4	4,5	3,5	2,5	4,5	3,5	4,5	3,5	3,5	3,5	3	2,5	4	3,5	2,5	2,5	3,5	4	3	3		
26	Fredy Thomas	TP	4	2,5	4	3	4	3	2,5	3	3	3,5	2,5	2,5	3	2,5	3,5	4	4,5	4	3,5	4	4	4	2,5	3		

Ket : TP = Tukang Politur
TK = Tukang Kayu

Sumber : Hasil Pengamatan Langsung Tidak Terlibat Firma BM

Dalam pemberian insentif kepada karyawan atau pekerja pihak perusahaan selalu memberikan insentif tersebut sesuai dengan kelebihan meubel yang dihasilkan. Insentif yang diberikan adalah insentif dalam bentuk uang. Selama masa pengamatan diketahui bahwa Pemberian insentif dalam bentuk uang tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4
Insentif Finansial Untuk Tukang Kayu dan Tukang Politur
(Jumlah Dalam Ribuan)

Tukang Kayu			Tukang Politur		
No.	Responden	Jumlah	No.	Responden	Jumlah
1	1	86,4	1	2	99,4
2	3	74,5	2	4	89,0
3	5	99,5	3	6	97,8
4	7	113,4	4	8	77,3
5	9	83,4	5	10	86,6
6	11	114,4	6	12	98,2
7	13	116,2	7	14	113,6
8	15	97,2	8	16	99,4
9	17	97,2	9	18	96,9
10	19	117,6	10	20	101,2
11	21	141,6	11	22	102,2
12	23	95,4	12	24	98,0
13	25	148,8	13	26	78,4
Jumlah		1.348,9	Jumlah		1.238,6

Sumber : Tabel 2 dan 3, data diolah.

Dari data di atas diketahui bahwa pemberian insentif oleh masing-masing karyawan berbeda satu dengan lainnya, yang disebabkan masing-masing karyawan atau pekerja memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Dari data di atas terlihat pula bahwa pemberian insentif untuk tukang kayu yang tertinggi adalah nomor responden ke 25 sebesar Rp.148.800,- sedangkan untuk tukang politur adalah nomor responden ke 14 sebesar Rp.113.600,- dan yang terendah untuk tukang kayu adalah nomor responden ke 3 sebesar Rp.74.500,- sedangkan untuk tukang politur adalah nomor responden ke 8 sebesar Rp.77.300,-. Terlihat bahwa penerimaan insentif karyawan dihitung pada akhir bulan, tetapi dalam pengambilan insentif tersebut diambil setelah karyawan atau pekerja selesai mengerjakan meubel tersebut. Tetapi bagi sebagian karyawan atau pekerja ada yang mengambil insentifnya pada akhir minggu atau akhir bulan.

Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan atau pekerja Firma “BM” dihitung per unit meubel. Karyawan atau pekerja selalu berupaya meningkatkan prestasi kerja dengan semaksimal mungkin. Dalam menghasilkan meubel diharapkan oleh pihak perusahaan agar dapat selesai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Prestasi Kerja Untuk Tukang Kayu dan Tukang Politur
(Jumlah Dalam Unit)

Tukang Kayu			Tukang Politur		
No.	Responden	Jumlah	No.	Responden	Jumlah
1	1	25	1	2	35
2	3	23	2	4	32
3	5	29	3	6	37
4	7	28	4	8	30
5	9	26	5	10	34
6	11	30	6	12	35
7	13	32	7	14	42
8	15	27	8	16	35
9	17	27	9	18	33
10	19	32	10	20	37
11	21	32	11	22	39
12	23	26	12	24	33
13	25	32	13	26	32
Jumlah		369	Jumlah		454

Sumber : Tabel 2 dan 3, data diolah.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan atau pekerja berbeda satu dengan yang lainnya. Prestasi kerja yang tertinggi untuk tukang kayu adalah responden ke 19, 21, 25, yaitu masing-masing sebanyak 32 unit meubel, sedangkan yang terendah untuk tukang kayu adalah responden ke 3 yaitu sebanyak 23 unit meubel. Untuk tukang politur yang tertinggi adalah responden ke 14 yaitu sebanyak 42 unit meubel, dan yang terendah responden ke 8 sebanyak 30 unit meubel. Jumlah prestasi kerja pada tabel di atas dihitung setelah sebulan bekerja.

Analisis selanjutnya adalah tentang pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Firma “BM” baik untuk tukang politur maupun tukang kayu,

dengan maksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja. Perhitungan dilakukan dengan bantuan paket program statistik *Minitab for Windows* sebagai berikut :

Regression Analysis

The regression equation is

$$\text{Prest Kayu} = 15.0 + 0.125 \text{ Insent Kayu}$$

Predictor	Coef	StDev	T	P
Constant	15.048	2.074	7.25	0.000
Insent K	0.12518	0.01911	6.55	0.000
S = 1.435 R-Sq = 79.6% R-Sq(adj) = 77.7%				

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	1	88.414	88.414	42.91	0.000
Error	11	22.663	2.060		
Total	12	111.077			

Durbin-Watson statistic = 2.01

Perhitungan regresi untuk tukang kayu, menunjukkan bahwa pemberian insentif ternyata berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dalam artian bahwa setiap pemberian insentif akan mempengaruhi prestasi kerja dengan kecenderungan meningkat sebesar koefisien regresinya (0,125). Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan Rp.1.000 dalam insentif akan meningkatkan kemampuan berprestasi bagi tukang kayu sebesar 0,125 unit. Kemampuan variabel insentif untuk menjelaskan variasi dalam variabel prestasi kerja adalah sebesar nilai r^2 (79,6%), dan sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati seperti, keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan hubungan dengan teman sekerja, sikap pimpinan terhadap masing-masing pekerjaan, keluhan-keluhan, promosi, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Regression Analysis

The regression equation is

$$\text{Prest Poli} = 8.57 + 0.277 \text{ Insent Poli}$$

Predictor	Coef	StDev	T	P
Constant	8.574	4.787	1.79	0.101
Insent P	0.27669	0.05001	5.53	0.000
S = 1.733 R-Sq = 73.6% R-Sq(adj) = 71.2%				

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	1	91.898	91.898	30.61	0.000
Error	11	33.026	3.002		
Total	12	124.923			

Durbin-Watson statistic = 2.66

Untuk tukang politur pemberian insentif ternyata mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja dalam artian bahwa setiap pemberian insentif akan mempengaruhi prestasi kerja dengan kecenderungan meningkat sebesar koefisien regresinya (0,277). Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan Rp.1000 dalam insentif akan meningkatkan kemampuan berprestasi bagi tukang politur sebesar 1,25 unit. Kemampuan variabel ini untuk menjelaskan variasi dalam prestasi kerjanya/ tukang politur sebesar nilai r^2 (73,6%), dan sisanya sebesar 27,4% akan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati seperti, keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan hubungan dengan teman sekerja, sikap pimpinan terhadap masing-masing pekerjaan, keluhan-keluhan, promosi, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Jika hasil analisis regresi baik untuk tukang kayu maupun tukang politur diamati, maka sebenarnya kebijakan perusahaan tentang insentif yang diberlakukan (menyangkut standar seperti pada tabel 2) telah mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik pada bagian kayu maupun bagian politur.

PEMBAHASAN

Dalam rangka pembuktian hipotesis, maka berdasarkan perhitungan regresi dapat ditampilkan data sebagai berikut :

Tabel 6
Nilai t, f, r^2 dan P

Uraian	Tukang Kayu	Tukang Politur
t_{hitung}	6,550	5,530
t_{tabel}	1,796	1,796
F_{hitung}	42,91	30,61
F_{tabel}	4,840	4,840
r^2	79,6 %	73,6 %
Probabilitas (p)	0,000	0,000
Alpha (α)	0,05	0,05

Sumber : hasil analisis

Berdasarkan tabel 6 yang memperlihatkan nilai t, F, r^2 dan p, maka dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk tukang kayu lebih besar dari t_{tabel} ($6,550 > 1,796$) begitu pula dengan nilai F_{hitung} dimana F_{hitung} nya sebesar 42,91 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,840. Oleh karena nilai t_{tabel} maupun F_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} maupun F_{hitung} maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan (nyata) terhadap prestasi kerja karyawan atau tukang kayu. Cara lain yang digunakan dalam pengujian seperti ini adalah membandingkan nilai p dengan α dimana $p < \alpha$, menunjukkan bahwa pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel insentif sebagai variabel independen itu nyata. Hal yang sama berlaku pula bagi karyawan dibagian politur (tukang politur), dimana baik t_{hitung} maupun F_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan

f_{tabel} serta $p < \alpha$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji kebenarannya.

2. Dari perhitungan yang sama diketahui pula bahwa pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh variabel independen (insentif) adalah positif, baik untuk tukang kayu maupun tukang politur. Kemudian dilihat dari nilai r^2 (nilai koefisien determinasi) baik untuk tukang kayu maupun tukang politur menunjukkan nilai yang positif. Ini berarti bahwa arah pengaruh yang ditunjukkan oleh insentif terhadap prestasi kerja untuk kedua kelompok karyawan (tukang) adalah sama. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini teruji.

Secara logis keberadaan usaha meubel yang demikian mencerminkan bahwa insentif yang diberikan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan bahwa pengaruh insentif tersebut positif dan signifikan. Implikasinya bahwa dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan atau kegiatan perusahaan yang berkenaan dengan produk meubel, maka perusahaan perlu senantiasa memperhatikan kebijakan insentif yang telah digariskan. Hal ini perlu ditekankan karena sesuai hasil analisis, ternyata pengaruh pemberian insentif finansial adalah signifikan dan positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan bahasan sebelumnya, ada beberapa hal pokok yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini, yaitu : (1) hasil analisis regresi bagi masing-masing kelompok tukang kayu maupun tukang politur menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan pula dari adanya prestasi (output) yang dihasilkan rata-rata berada di atas standar, (2) kecenderungan pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah positif baik untuk kelompok tukang kayu maupun akan meningkatkan kemampuan berprestasi bagi tukang politur. Hal inipun dapat dilihat dari uji t dan F yang sama-sama signifikan serta nilai r yang positif. Jadi baik untuk tukang kayu maupun tukang politur, prestasi keduanya sangat dipengaruhi oleh insentif yang diberlakukan.

SARAN

Berdasarkan kondisi seperti yang disimpulkan di atas, ada beberapa saran yang diberikan, yaitu: (1) dengan adanya pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap prestasi kerja maka disarankan agar pimpinan perusahaan perlu senantiasa memperhatikan bahkan menyesuaikan standar insenti yang berlaku sesuai kondisi, (2) untuk menumbuhkan kesadaran para karyawan/pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar pimpinan perusahaan dapat memberikan insentif lain seperti kepada karyawan atau pekerja yang dalam hal ini disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan, (3) keahlian dan ketrampilan (kualitas) para karyawan perlu ditingkatkan, sehingga pimpinan/pekerja untuk mengikuti kursus-kursus permeubelan kayu yang diselenggarakan Departemen Perindustrian atau instansi-instansi lainnya, (4) apabila kondisi finansial memungkinkan, agar pimpinan perusahaan dapat menyediakan fasilitas misalnya alat-alat produksi yang lebih baik bagi karyawan/pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto, (1989), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Penerbit Sinar Baru.
- Campbell, John, P, Warvin, Denette, Edward E. Lawle dan Karl E, Weick, (1984), *Managerial Behavior, Performance an Effectiveness*. Dialihbahasakan oleh Djoerban Wahid, Cetakan Pertama. Jakarta ; Erlangga.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, (1995), *Pengantar Statistika*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu, S. P, Hasibuan, (1991), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Cetakan Ketiga, Jakarta ; Haji Masagung.
- Winardi, (1977), *Kamus Ekonomi*, Cetakan Keenam, Bandung ; Penerbit Alumni.