Jurnal Agri Sains Vol, 2 No.2 Desember (2018)

THE EFFECT OF GIVING INCENTIVES TO PERFORMANCE EMPLOYEES PT. PROVINCE PLANTATION VI TWO RIMBO PROCESSING FACTORY (PERSERO) TEBO DISTRICT

Nur Rachim and Isyaturriyadhah

Agriculture Faculty Agribusiness Study Program
Muara Bungo University, 2018

isyaturriyadhah_amin@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Employee Performance of PT. Pekebunan Nusantara VI, Tebo Regency, Rimbo 2 Processing Plant was analyzed by using the Likers Scale (Scoring Technique, to find out whether the incentive gave a positive and significant effect on the performance of employees of PT Perkebunan Nusantara VI, Tebo Regency Rimbo Processing Factory at the Rimbo Dua Processing Plant in Tebo Regency from August 13 to October 14, 2018.

This research method is the method used in retrieving the data carried out observed directly from the object of the researcher, the method used in data collection is the survy method with direct interview techniques to respondents. In this study the population was 65 people and all were made respondents (Census). To find out the performance of employees the data is analyzed using scoring techniques while to find out the effect of incentives on performance is analyzed using Simple Linear Regression.

The results showed that the performance of PT. Plantation Nusantara VI of Tebo Tinggi District with a Score of 1708 While incentives significantly influence the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara VI in Tebo Regency with a high yield of 4,637> t table 1,999.

Keywords: Incentives, Performance, Employees.

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI PABRIK PENGOLAHAN RIMBO DUA (PERSERO) KABUPATEN TEBO

Nur rachim, dan Isyaturriyadhah

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muara Bungo, 2018

isyaturriyadhah_amin@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT. Pekebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Pabrik Pengolahan Rimbo 2 di analisis dengan menggunakan Skala Likers (Teknik Skoring, Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh positif dan siknifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Pabrik Pengolahan Rimbo 2. Tempat dan waktu, penelitian ini dilakukan di Pabrik Pengolahan Rimbo Dua Kabupaten Tebo dari Tanggal 13 Agustus Sampai 14 Oktober 2018.

Metode penelitian ini adalah Metode yang di gunakan dalam pengambilan data di lakukan diamati langsung dari objek peneliti, metode yang di gunakan dalam pengambilan data adalah metode survy dengan teknik wawancara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini Populasi berjumlah 65 orang dan semua di jadikan responden (Sensus). Untuk mengetahui kinerja karyawan data di analisis dengan menggunakan teknik skoring sedangkan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja di analisis dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Tinggi dengan Skor 1708 Sedangkan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo dengan prolehan tinggi 4,637 > t tabel 1,999.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang digolongkan sebagai Perseroan Terbatas (PT) adalah suatu unit kegiatan usaha yang didirikan sebagai suatu institusi berbadan hukum, yang pendiriannya dilakukan oleh akte notaris, dimana suatu dokumen dikemukakan yang pada dasarnya menerangkan mengenai tujuan pendiriannya, saham yang dikeluarkan, usaha yang di jalankan, dan nama-nama pimpinan yang akan menjalankan perusahaan yang di dirikan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai mahluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi Karena tenagakerja lainnya. membutuhkan perhatian pimpinan perusahaan agar mereka memberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan (Notoatmojo, 2003). Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumberdaya manusia dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur dalam orang perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah tetapkan.

Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki disiplin kerja tinggi terhadap yang perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganipengarahan, pengawasan, sasian, integrasi, pemeliharaan dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja),

harapan atas profesionalisme dan disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu menggelar serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Diketahui juga bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan hubungan yang saling adalah menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan (Malayu, 2006)

Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa factor, salah satu factor penting adalah sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu meningkatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang di miliki oleh organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mempunyai strategi dalam mewujudkan sumberdaya manusia yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Simamora 2004).

Pemberian insentif adalah salah satu strategi yang di lakukan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan kepada sumberdaya

ada di manusia yang dalam perusahaan agar dapat bekerja yang optimal serta memberikan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang ingin bekerja di sebuat perusahaan, dan akan memajukan perusahaan di mana dia akan bekerja, akhir-akhir ini karyawan mulai enggan masuk kerja dengan rajin dan sesuai dengan prosedur yang di terapkan oleh perusahaan, sebab karyawan yang jarang masuk belum di ketahui apa penyebab karyawan mulai malas masuk kerja, para atasan seperti asisten, mandor, harus bisa bagaimana caranya agar para karyawan yang malas-malasan bisa rajin dan mematuhi prosedur yang di berikan perusahaan kepada para karyawannya, oleh sebab perusahaan harus bisa memberikan rangsangan kepada karyawan agar selalu bekerja dengan perasaan yang senang dan gembira, dan para karyawan memberikan bisa kemampuan yang ia miliki untuk kemajuan perusahaan. Gambaran tersebut akan mampu memberikan rangsangan kepada karyawan, agar mampu bekerja dengan sebaik mungkin, dan dari pihak perusahaan di untuk memberikan tuntut perhatian yang sering terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja salah satu yang perusahaan berikan karyawannya berupa insentif, denga tujuan agar dapat merangsang atau mendorong kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang memberikan insentif kepada karyawannya adalah perusahaan perseroan (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas yang di miliki oleh pemerintah (atas nama negara) yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Salah satunya

perusahaan persero adalah PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo, PT. Perkebunan Nusantara VI (PTP N VI) Merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang mengolah minyak kelapa sawit mentah (CPO) Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo, sumberdaya manusia satu bidang yang sangat dibutuhkan perusahaan,

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dan pemberian pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI kabupaten Tebo. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan iuduk Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kineria Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Pabrik Pengolahan Rimbo Dua (Persero) Kabupaten Tebo.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan Di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo dengan pertimbangan bahwa PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten memberikan Insentif kepada karyawannya berdasarkan golongan dan jabatan karyawan tersebut, penelitian yang dilakukan pada 13 Agustus 2018 Sampai 14 Oktober 2018. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder, Data primer dalam penelitian ini di peroleh secara langsung dari objek penelitian yang di amati data yang diambil langsung dari objek peneliti di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo, Data Sekunder merupakan suatu data yang di peroleh secara tidak langsung melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan yang datanya di ambil dari. buku-buku Jurnal. literature. Buku yang berhubungan dengan pokok penelitian (Suparman, 1990).

Metode yang di gunakan pengambilan dalam data adalah metode survey dengan teknik Wawancara langsung kepada Responden, berdasarkan kuesioner yang bersikap suatu rangkaian pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi vang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulan.(Sugiono 2012). Dalam penelitian ini populasi karyawan berjumlah 65 Dan semua Karyawan di jadikan sebagai Responden (Sensus). Adapun Metode Analisis Data yang digunakan adalah : dengan menggunakan Skala Likers (Teknik Skoring) dan dengan menggunakan Rumus Regresi Linier Sederhana (Nawari, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Krakteristik Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu, data responden berdasarkan jenis kelamin adalah:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Prsentase (%)
Laki-Laki	65	100
Perempuan	-	-
Total	65	100

Sumber; Data Primer yang diolah 2018

Tabel 1. menunjukkan data bahwa jumlah responden karyawan adalah laki-laki, hal ini menjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sangat butuhkan untuk mengerjakan Perkebunan PT. pekerjaan di Nusantara VI Kabupaten Tebo. mayoritas yang bekerja para pria bekerja di perusahaan mencari yang ulet, dan dia berjuang demi perusahaannya, para pria mempunyai tenaga yang lebih di bandingkan wanita, mungkin ada para wanita yang bekerja di perusahaan tapi mayoritas masih di dominasi oleh laki-laki, di PT. Perkebunan NusantaraVI Kabupaten Tebo masih mengandalkan tenaga laki-laki tenaga laki-laki cenderung lebih khususnya kuat, di bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo

Usia keterkaitannya dengan prilaku individu di lokasi kerja merupakan gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab indivdu. Tabulasi usia responden dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2. Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
40 – 41	14	21,54

42- 43	3	4,62	
44 - 45	3	4,62	
46 – 47	2	3,08	
48 – 49	4	6,14	
50 - 51	29	44,62	
52 - 53	10	15,38	
Total	65	100	

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 2. dapat di ketahui bahwa responden pada usia 50-51 tahun lebih banyak karena perusahaan tetap mempertahankan karyawan yang ada, kariyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Pabrik Pengolahan Rimbo Dua belum bisa megandalkan para anak perusahaan muda masih mengandalikan karyawan yang 50-51 berumur di karenakan 50-51 karyawan yang berumur kedewasaan mempunyai dalam bekerja dan perusahaan membutuhkan para karyawan yang bisa membuat perusahaan ini maju dari yang sebelumnya menyatakan bahwa, karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi di bandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia makin sedikit tuanya tersebut. kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

Lama kerja menunjukkan seseorang itu sanggup bertahan dan bekerja di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo dengan waktu yang berbeda. Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
21	14	14,7
22	3	3,08
23	4	4,62
24	6	9,23
25	38	61,53
Total	65	100

Sumber: Data Primer Yang di Olah 2018

Berdasarkan Tabel 3. di atas kita bisa melihat bahwa responden yang paling lama bekerja yaitu 25 tahun lebih banyak karena karyawan memiliki keahlian dan pengalaman di dalam mengerjakan pekerjaan pengalaman sangat lah di perlukan dalam bekerja di pabrik pengolahan rimbo dua ini, perusahaan ini mayoritas nya di kuasai oleh

karyawan yang tergolong muda Para atasan di PT. Perkebunan Nusantara Kabupaten Tebo. sangat membutuhkan pengalaman para karyawan yang bekerja selama itu sudah mengetahui bagaimana perusahaan itu, maka karyawan yang lama bekerja nya sangat di butuhkan karena pengalamannya sudah cukup banyak, di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo, dan karyawan yang sudah bekerja selama itu nantinya akan bisa membimbing karyawan yang masih kurang pengalamannya, karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten mayoritasnya sudah menginjak usia 50 keatas di usia itu karyawan di PT ini dibutuhkan karena kedewasaan mereka sangat dibutuhkan untuk membuat perusahaan ini tetap bisa bersaing dengan perusahaanperusahaan yang lainnya.

Hasil Analisis

1. Variabel Tingkat Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan kategori rendah sebesar 49,23 % dak kategori tinggi sebesar 52,30 %, hal ini menunjukkan bahwasannya insentif yang di berikan perusahaan berjalan dengan baik. Berdasarkan Variabel pernyataan kinerja dari variabel kinerja nilai tertinggi di pertanyaan tentang karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya sehingga hasil kerja yang di hasilkan sangat baik sesuai yang di inginkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Unit Usaha Rimbo Dua wajib menganjurkan bekerja sama sesama karyawan.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI

Kabupaten Tebo

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di analisa dengan regresi linier sederhana. Hasil analisa di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana Pengaruh pemberian Insentif di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error
Kinerja	1513	2,295
Insentif	1626	.104
R^2	475	= 2.399
t hitung	4,637	
f hitung	18,349	
	= 26,600	

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

artinya bahwa variabel independen insentif saat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten karena yang di peroleh. Hal ini juga di dukung dengan di ketahuinya \mathbf{R}^2 koefisien determinasi nilai sebesar 475 yang artinya bahwa variabel independen (Untuk mengetahui kinerja karyawan PT.

Pada tabel di atas terlihat bahwa F hitung (18,349) > F tabel (3,99) yang Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo yang di gunakan dalam model menjelaskan mampu variabel dependen. Selanjutnya dalam tabel juga terlihat bahwa t hitung (4,637) > nilai t tabel (1,999) hal inimenunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar yang kinerja dengan insentif karyawan. Dari hasil penelitian di ketahui

terdapat hubungan bahwa yang dimana salah profisional satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapat kan imbalan guna mencukupi berbagai kebutuhhan. Sementara di sisi perusahaan mereka insentif memberikan agar karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusaahaan.

Hasil penelitian ini sesuai teori Handoko dengan yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya di gunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang di kaitkan secara langsung maupun tindakan langsung dengan berbagai standar produktifitas / kinerja karyawan. Oleh sebab itu para karyawan di bawah sistem yang bekeria insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagai penghasilan mereka yang di ajukan, pemberian insentif bisa meningkatkan semangat kerja para karyawan, dan bisa memajukan kesejah teraan hidup mereka, insentif juga bisa membuat karyawan akan rajin masuk para kerja dan para karyawan memberikan kemampuan mereka yang maksimal untuk perusahaan di tempat merek bekeria. karyawan pasti tidak akan pernah berhenti untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan, selama perusahaan memenuhi kebutuhan para karyawan nya, karyawan juga menjaga kepe- rcayaan yang akan sudah di berikan perusahaan kepada karyawan di tempat mereka bekerja di situ juga para karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Kinerja Karyawan PT.
 Perkebunan Nusantara VI
 Kabupaten Tebo Tinggi
 dengan pencapaian skor sebesar
 1708.
- 2. Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten dengan nilai t hitung 4,637 > t tabel 1,999.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di peroleh, maka dapat di berikan saran sebagai berikut

- 1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besar nya pemberian insentif agar kinerja karyawan lebih optimal lagi
- 2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan karyawan bagian kinerja pengolahhan PT. pada Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo seperti lingkungan kerja karyawan dan motivasi karyawan

- Handoko, Hani. 1995, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Liberti. Yogyakarta.
- Malayu, H, S. P. 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi : Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawari 2010. Regresi Linier Sederhana. Panguyuban Alumni BAPENAS. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. Perkembangan Sumberdaya

- Manusia. PT Renika Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2009, Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja ,: Asdi. Mahasa Tya. Jakarta.
- Simamora, S. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiono, 2012. Metode Penelitian. CV.Alfabeta. Bandung.
- Suparman I.A, 1990. Statistik Sosial . Rajawali Pers. Jakarta.