

DAMPAK INSENTIF DAN REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SPBU PASTI PAS! DI KEDIRI

RM Mahrus Alie

(Dosen Prodi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmad Malang)

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan cara pemberian insentif dan rewar yang adil dan transparan guna pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dan akurat. Karyawan yang sudah termotivasi akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Pasti Pas! di Kediri). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang terpilih 58 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, korelasi pearson dan koefisien determinasi, serta uji F dan uji t dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan termasuk dalam kriteria cukup, dan reward yang dibagikan perusahaan termasuk dalam kriteria cukup serta tingkat motivasi kerja karyawan termasuk kedalam kriteria cukup. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial insentif dan reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap motivasi kerja adalah sebesar 75,9%, sedangkan secara parsial Reward lebih besar pengaruhnya dibandingkan insentif terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Insentif, Reward dan Motivasi kerja karyawan

Pendahuluan

Para Manajer dan Departemen SDM dapat menggunakan Insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) untuk pencapaian tujuan organisasi. Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Rivai (2005) : “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”. Seorang karyawan dalam perusahaan selain mendapatkan insentif, mendapatkan

juga reward. Menurut Mahsun (2006) :” Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi”. Menurut Sudarmo dan Sudita (1998) : “Reward adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan”.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pasti Pas! di Kediri, merupakan Perusahaan milik perorangan yang bermitra usaha dengan PT.PERTAMINA (PERSERO) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyaluran Bahan Bakar Minyak (BBM). SPBU Pasti Pas! di Kediri memiliki 5 (lima) cabang SPBU yang telah memiliki predikat sebagai SPBU PASTI PAS (PAS Kualitas, PAS Kuantitas dan PAS Pelayanannya) dari hasil auditor Independent “BAREAU VERITAS” dan “INTERTEK” yang berdasarkan pada hasil Standart Operation Procedure (SOP) yang telah ditetapkan oleh PT.PERTAMINA (PERSERO) selaku mitra usaha dan produsen tunggal untuk penyaluran BBM.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan Manajer SDM SPBU Pasti Pas! di Kediri, insentif diberikan dari perusahaan untuk karyawannya. insentif yang diberikan kepada karyawan di Pasti Pas! di Kediri diberikan berdasarkan pada penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Adapun Insentif yang ada di SPBU Pasti Pas! di Kediri adalah Insentif Operasional, Insentif Transportasi dan Insentif Absensi. Insentif tersebut di berikan dalam bentuk uang.

Reward dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan dari PT. PERTAMINA selaku produsen tunggal terhadap SPBU melalui karyawannya yang mampu bekerja secara konsisten dalam menjalankan SOP perusahaan yang berorientasi pada omzet penjualan. Reward merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah berprestasi dan konsistensi dalam menjalankan Standart Operation Procedure (SOP) yang berkaitan dengan omzet atau banyaknya penjualan BBM. Adapun pemberian Reward dilakukan hasil rekapitulasi penjualan BBM selama satu bulan penuh. Semakin banyak BBM yang di jual maka otomatis reward pun akan bertambah.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan SPBU Pasti Pas! di Kediri cenderung menurun. Hal ini berdasarkan hasil penilaian dari tim audit INTERTEK (auditor independent) yang ditunjuk oleh PT PERTAMINA untuk melakukan penilaian terhadap Pasti Pas! di Kediri. Hal ini yang menyebabkan sering terbengkalainya pekerjaan serta kurang terintegrasinya sistem yang sedang berjalan.

Insentif dan Reward di SPBU Pasti Pas! di Kediri sering mengalami keterlambatan pembayaran karena diakibatkan perusahaan memberlakukan peraturan

pembayaran yang bersamaan antara insentif dan reward. Dengan adanya Insentif kerja dan reward yang tepat waktu akan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga membawa SPBU Pasti Pas! di Kediri bisa lebih maju dan dapat memberikan jasa pelayanan yang lebih baik sesuai harapan masyarakat dan bisa bersaing dengan SPBU kompetitor lainnya.

Berdasarkan uraian di atas penulis berpendapat bahwa pemberian insentif dan reward yang tepat waktu perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh motivasi kerja karyawan yang baik sehingga diperoleh Sumber Daya Manusia yang handal dan tangguh, karena dengan SDM yang handal dan tangguh ini perusahaan bisa dengan tepat dan cepat dalam pencapaian tujuan organisasinya. Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, mak penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Pasti Pas! di Kediri).

Kajian Teori

Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi (Handoko, 2002; Mangkunegara, 2008; Rivai, 2004; Nawawi, 2003 dan Panggabean, 2002). Menurut Rivai (2004) insentif dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu insentif individu dan insentif kelompok. Adapun bentuknya adalah: upah per output, bonus produksi, komisi, kurva kematangan, upah kontribusi, upah untuk pengetahuan, insentif non materi dan insentif eksekutif.

Reward

Reward/penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah. Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (material incentives) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (economic rewards). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (non-material insentif).

Menurut Mahsun (2006) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas pegawai, yaitu : kesesuaian tujuan, keadilan, pemerataan dan kebutuhan. Agar reward berjalan efektif, menurut Kaswan (2012) harus memenuhi hal-hal berikut: dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, ada aturan yang jelas dan diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.

Motivasi

Motivasi adalah “dorongan yang berasal dari diri manusia untuk bangkit mencapai segala tujuan yang dicita-citakan atau diinginkan oleh manusia tersebut” (Mangkunegara, 2008; Rivai dan Sagala, 2009 dan Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti, 2009). Dalam menjelaskan motivasi ini dapat didekati dari beberapa teori, seperti teori hygiene dari Herzberg, teori motivasi McGregor dan teori harapan dari Vroom. Ketiga teori tersebut berasumsi bahwa seseorang melakukan sesuatu karena terdapat motif yang menjadi tujuan dari melakukan sesuatu. Motif tersebut bisa internal dan eksternal. Insentif dan reward termasuk motivasi eksternal.

Penelitian ini mengacu kepada pendapat Rivai (2005) bahwa Insentif dan reward diartikan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa insentif dan reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBU Pasti Pasti di Kediri baik secara parsial maupun secara simultan.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengisian BBM SPBU Pasti Pas! di Kediri yang berjumlah 58 orang dengan pengumpulan data utama adalah kuesioner. Untuk ukuran variable insentif menggunakan pendapat Rivai (2004) dengan indicator: bonus, komisi, jaminan social dan kompensasi yang ditanggihkan dengan jumlah item 10. Variable reward menggunakan pendapat Mahsun (2006) dengan indicator kesesuaian tujuan, keadilan, pemerataan dan kebutuhan dengan 5 item. Adapun motivasi menggunakan pendapat Mangkunegara (2002) dengan indicator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan 10 item. Ketiga variable menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban. Semua item sudah valid karena hasil korelasi item dengan total itemnya lebih besar dari 0,3 (Sugiono, 2009). Demikian juga dengan uji reliabilitas menunjukkan semua variable memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,7 (Narimawati, 2007). Analisis data dalam penelitian dalam rangka menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis dipergunakan analisis regresi linier berganda baik dengan uji t untuk uji parsial dan uji F untuk uji simultan.

Hasil Penelitian

SPBU Pasti Pas! di Kediri hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di Kota dan Kabupaten Kediri. Dengan berbenderakan PERTAMINA, SPBU Pasti Pas! di Kediri berdiri pada awal tahun 2005 tepatnya pada tanggal 02 Februari 2005.

SPBU Pasti Pas! di Kediri merupakan salah satu SPBU PERTAMINA yang menjadi percontohan di kota Kediri dalam hal pola baru yang menjadi tonggak awal reformasi PERTAMINA dalam hal pelayanan / Customer Servis. Pada bulan Juni 2006 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pasti Pas! di Kediri mendapat sertifikat dari PERTAMINA sebagai SPBU PASTIPAS (PAS KUALITASNYA, PAS TAKARANYA, PAS PELAYANANYA) hasil audit Independent dari Bureau Veritas Perancis.

Dengan menyandang SPBU PASTIPAS dan didukung oleh infrastruktur yang kuat serta karyawan yang terlatih, SPBU Pasti Pas! di Kediri siap bersaing dengan SPBU berbendera negara asing (Shell dan Petronas) yang ada di Indonesia dan menjadi SPBU

terbaik di Kota Kediri. Visi dari perusahaan adalah menjadi SPBU yang terbaik, unggul dan terpadang di Kota Kediri. Sedangkan melaksanakan misi PERTAMINA dengan penuh tanggung jawab.

SPBU Pasti Pas! di Kediri akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya serta meningkatkan kemampuan pencapaian laba usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang didukung dengan staff yang terlatih dan termotivasi dengan baik.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka, lebih dari setengah responden yaitu sebanyak 32 atau 55% responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan kurang dari setengah responden yaitu 26 atau 45% responden berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari tingkat usia yang dimiliki para karyawan di bagian pengisian BBM SPBU Pasti Pas! di Kediri sebagian besar yaitu 29 orang atau 50% responden berusia kurang dari dua puluh tahun. Berdasarkan tingkat lamanya bekerja, diketahui sebagian besar responden, yaitu sebanyak 33 orang atau 57% responden memiliki lama bekerja kurang dari satu tahun, ini dikarenakan perusahaan menetapkan sistem kontrak. Dengan adanya peraturan tersebut tingkat lamanya bekerja mengindikasikan tingginya tingkat keluar masuk karyawan di bagian pengisian BBM SPBU Pasti Pas! di Kediri.

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden mengenai terhadap ukuran tingkat insentif menunjukkan: mengenai tingkat besarnya bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja karyawan diketahui sebagian besar atau 42 orang (72%) memberikan tanggapan ragu-ragu; kejelasan bonus dapat meningkatkan output dan efisiensi diketahui sebagian besar atau 39 orang (67%) memberikan tanggapan ragu-ragu; pemberian bonus dapat dimengerti dan dihitung sendiri diketahui sebagian besar atau 37 orang (64%), memberikan tanggapan ragu-ragu; komisi yang diterima dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi diketahui sebagian besar atau 41 orang (71%), memberikan tanggapan ragu-ragu; komisi yang diterima sudah

sesuai dengan prestasi kerja saya, diketahui sebagian sebesar atau 31 orang (53%), memberikan tanggapan ragu-ragu; komisi yang diterima mempengaruhi saya untuk lebih berprestasi diketahui sebagian sebesar atau 37 orang (64%), memberikan tanggapan ragu-ragu; jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan / pekerjaan karyawan diketahui sebagian sebesar atau 40 orang (69%), memberikan tanggapan ragu-ragu; jaminan sosial yang diperoleh sudah sesuai dengan standar kerja diketahui sebagian sebesar atau 39 orang (67%), memberikan tanggapan ragu-ragu; pemberian pensiun sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan diketahui sebagian sebesar atau 42 orang (72%), memberikan tanggapan ragu-ragu; pembayaran kontraktual sudah sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan diketahui sebagian sebesar atau 33 orang (57%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa insentif yang diberikan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Pasti Pas! di Kediri adalah cukup tinggi. Tingkat reward yang diberikan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Pasti Pas! di Kediri), terhadap para karyawan di bagian pengisian BBM secara umum berada dalam kategori cukup (64,621%). Berdasarkan analisis bobot skor diketahui tingkat kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan di bagian pengisian Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Pasti Pas! di Kediri, berada tingkat kategori yang sama yaitu dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi).

Analisis Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi adalah untuk mengetahui ada tidaknya dan bagaimana keterkaitan antara variabel bebas (independent), yaitu variabel insentif dan Reward dengan motivasi kerja karyawan di Bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri.

Tabel 1.. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,658	2,098		,790	,433
Insentif	,316	,089	,286	3,557	,001
Reward	1,395	,165	,677	8,432	,000

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut diketahui persamaan regresi yang didapatkan dari hasil estimasi Tanggapan responden mengenai diketahui nilai persamaan regresi adalah :

$$Y=1,658 + 0,316X_1 + 1,395X_2.$$

Bentuk persamaan tersebut menunjukkan nilai persamaan regresi yang positif, dengan kata lain peningkatan insentif dan reward akan meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri. Mengacu persamaan regresi tersebut diketahui peningkatan insentif sebesar satu-satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,316, dengan asumsi variabel Reward yang diberikan kepada karyawan berada dalam keadaan konstan (tetap). Dilain pihak peningkatan Reward sebesar satu-satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 1,395, dengan asumsi insentif berada dalam keadaan konstan.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of
1	,871 ^a	,759	,750	2,74288

a. Predictors: (Constant), Reward, Insentif

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui nilai R^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,759, maka dapat diketahui pengaruh Insentif dan Reward berpengaruh terhadap

Motivasi Kerja adalah sebesar 75,9%. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh Insentif dan Reward secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja yaitu 75,9%, yang berarti sebesar 75,9% perubahan yang terjadi pada Motivasi Kerja disebabkan oleh perubahan Insentif dan Reward.

Sedangkan besarnya pengaruh dari tingkat insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri memiliki pengaruh langsung sebesar 8,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui tingkat reward sebesar 11%. Dengan menjumlahkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari tingkat insentif didapatkan pengaruh total sebesar 19,1%, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri.

Sedangkan besarnya pengaruh dari tingkat Reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri memiliki pengaruh langsung sebesar 45,8%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui tingkat insentif sebesar 11%. Dengan menjumlahkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari tingkat Reward didapatkan pengaruh total sebesar 56,8%, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri.

Kesimpulan

Kesimpulan penulis terkait pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Pasti Pas! di Kediri), adalah sebagai berikut: (1). Tingkat motivasi kerja karyawan bagian pengisian di SPBU Pasti Pas! di Kediri, dilihat dari indikator tingkat kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan di bagian pengisian Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Pasti Pas! di Kediri, berada tingkat kategori yang sama cukup tinggi. Tingkat motivasi terendah ada pada indikator pemenuhan kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan pengakuan yang diberikan perusahaan; (2). Hasil perhitungan uji hipotesis baik secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari tingkat insentif dan Reward terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Pasti Pas! di Kediri. Sedangkan dilihat dari besarnya kontribusi dari variabel insentif dan reward diketahui jika tingkat reward memberikan pengaruh lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani 2002. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.
Jakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan
Cetakan ke-8, Bandung : Rosda.
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran kinerja Sektor Publik,Edisi Pertama, Yogyakarta :
Penerbit BPFE
- Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh dan
Perhitungannya. Jakarta: Agung Media
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif.
Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke
Praktek, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan dari Teori ke Praktik. . Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sadarmayanti ,2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Refka Aditama.
- Sudarmo, Gita dan I Nyoman Sudita. 1998. Perilaku Keorganisasian , Edisi Pertama, BPFE,
Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta..