

PENGARUH PENGAWASAN, PEMBERIAN INSENTIF FINANCIAL DAN PEMBERIAN INSENTIF NON FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARAOKE VENUS

AKHMAD NURROFI

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Supervision, Financial Incentives and Provision of Non Financial Incentives to (Employee Performance). Data was collected through questionnaires and implemented on 40 employees and this study used SPSS version 17.

The result of analysis shows that the first equation is $Y = -5.066 + 0,488.X1 + 0,254.X2 + 0.464.X3$ which means supervisory variables, Financial Incentive Incentives and Non-Financial Incentives have a positive effect on employee performance variables..

Keywords: Supervision, Financial Incentive and Non-Financial Incentives and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi maka pertumbuhan perekonomian masyarakat untuk mengkonsumsi suatu barang maupun jasa akan meningkat, sehingga mengharuskan perusahaan baik perusahaan barang maupun jasa yang skala besar maupun kecil harus menerapkan teknologi dalam menjalankan usahanya supaya berjalan dengan lancar guna mendukung proses berjalannya usaha yang dijalankan supaya usahanya dapat berjalan dengan lancar, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa memiliki berbagai macam jenis usaha seperti penyewa mobil (rental mobil), penyewa computer, penyewa dekorasi pengantin, karaoke, sopir, apartemen, vila, usaha jasa perbaikan

dan usaha-usaha lain. Dimana usaha tersebut, harus mengutamakan kinerja karyawannya, untuk mengukur seberapa besar kinerja karyawan berdasarkan elemen-elemen kinerja menurut Robert L. Mathis - John H. Jacksen (2006) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : 1). Kualitas dari hasil, 2). Kuantitas dari hasil, 3). Ketepatan waktu dari hasil, 4). Kehadiran, 3). Kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan pengamatan di Karaoke Venus. Pelayanan yang kurang efektif di sebabkan karena kurangnya pengawasan, serta kurangnya pemberian insentif financial dan non financial kepada karyawan. Kata "pengawasan" sering

mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Padahal dalam suatu usaha bisnis sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. "performance = Ability x motivation". Dan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata

lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Penilaian kinerja menurut Henry Simamora adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan (Simamora, 2005:145).

Pengawasan

Kata "pengawasan" sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Padahal dalam suatu usaha bisnis sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan. Handoko (2011:357).

George R. Tery (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: "pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan"

Insentif

Menurut Nawawi (2003:317), “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:118), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang di-berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar”. Selanjutnya tujuan pemberian insentif menurut Mangkunegara (2002:89), “Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Insentif terdiri dari dua macam yaitu finansial dan non finansial, insentif finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2003:117). Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karyawan (Ali Erbas, 2012), Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kinerja karyawan karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2009). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone,dkk. 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang

dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012). Manullang (2001;150) memaparkan beberapa factor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah sebagai berikut. Pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan.

Sementara insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Silvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya.

Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

H2: *“insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

H3: *“insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”*

Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Model

Berdasarkan hasil telaah pustaka maka diajukan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, yaitu pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan karaoke Venus Semarang.

Wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari variabel dependen maupun independen. Pernyataan-pernyataan disiapkan dalam kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala 1 – 10. Skala ini dipakai karena penilaian 1 sampai 10 merupakan kebiasaan responden di Indonesia dalam menilai sesuatu. Semakin tinggi skala yang dipilih responden dalam memberi tanggapan terhadap pernyataan kuesioner, menunjukkan semakin positif pandangan/pendapat responden terhadap pernyataan yang diajukan.

HASIL

Dari hasil olah data dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan, insentif finansial dan insentif non finansial mempunyai r tabel untuk n = 103 yaitu 0,1654, sehingga semua indikator tersebut adalah valid

Hasil olah data juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel antara pengawasan, insentif finansial dan insentif non finansial ternyata diperoleh r Alpha hitung lebih besar cronbach alpha sebesar 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara pengawasan

(X_1), insentif finansial (X_2), insentif non finansial (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses

penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.066	1.856		-2.729	.010
	Pengawasan	.488	.080	.452	6.117	.000
	InsentifFinancial	.254	.092	.237	2.753	.009
	InsentifNonFinancial	.464	.102	.392	4.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas tersebut maka berikut adalah persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

$$Y = 0,488.X_1 + 0,254.X_2 + 0,464.X_3$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien variabel Pengawasan kerja sebesar 0,488, artinya jika variabel Pengawasan kerja ditingkatkan 1 satuan dengan asumsi X_2 , X_3 konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,488 atau 48,8 %
2. Nilai konstanta sebesar -5,066, jika pengawasan (X_1) dan Insentif Financial (X_2) dan Isentif Non Financial kerja (X_3) sama dengan 0 (nol) maka Kinerja karyawan (Y) - 5,066.
3. Koefisien variabel Insentif Financial sebesar 0.254, artinya jika variabel Insentif Financial

ditingkatkan 1 satuan dengan asumsi X_1 , X_3 konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.254 atau 25,4 %

4. Koefisien variabel Isentif Non Financial sebesar 0.464, artinya jika variabel Isentif Non Financial dapat ditingkatkan 1 satuan dengan asumsi X_1 , X_2 , konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.464 atau 46,4 %.
5. Dari hasil penghitungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 maka yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah variabel Pengawasan kerja
6. Hal ini berarti dengan Insentif Financial yang semakin tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat meningkat pula

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh

Pengawasan kerja, Insentif Financial dan Isentif Non Financial terhadap kinerja, dalam hal ini penulis menggunakan alat analisa regresi linier berganda dan determinasi serta pengujian hipotesa menggunakan t uji dan F uji sebagai uji kelayakan model dalam penelitian ini, kesemuanya sudah diuraikan pada sub judul. Analisis data penelitian namun lebih jelasnya sedikit akan penulis jabarkan diantaranya adalah :

Variabel Pengawasan kerja ($t_{hitung}= 6.117$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada di urutan pertama sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan dalam bekerja sudah termotivasi dengan baik yang sehingga dalam bekerja sudah mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan begitu dari pihak Karaoke Venus mampu mempertahankan sistim pengawasan yang diberikan pada karyawan.

Variabel Insentif Financial ($t_{hitung}=2.753$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada di urutan ketiga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan dalam bekerja sudah bertanggungjawab, sesuai dengan Insentif Financial yang diberikan kepada karyawan, namun kerja karyawan terbatas tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya inisiatif untuk membuat perubahan agar perusahaannya lebih maju lagi.

Variabel Isentif Non Financial ($t_{hitung}= 4.536$) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada di urutan kedua sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Isentif Non Financial yang ada di Karaoke Venus Desa Gondoharjo, Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal sudah mendukung dalam bekerja sehingga dengan adanya Isentif Non Financial, seperti halnya penelitian Ardianto Pali Lung, Pamasang S. Siburian, Asnawati (2013) yang berjudul Pengaruh Non Financial berpengaruh pada kinerja Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Samarinda, yang menyatakan Insentif non financial berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil pengujian SPSS secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan variabel insentif financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Variabel insentif non financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Sebaiknya memberikan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan sesuai tingkat jabatan karyawan lebih agar lebih memadai lagi dari pada tahun-tahun sebelumnya. Pemberian uang lembur atau insentif lembur kepada karyawan yang melakukan kegiatan di luar jam kerja

DAFTAR REFERENSI

- Al-Nsour, Marwan. 2012. *Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities*. *International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Andini, Shinta Wanda Dwi, Sri Mintarti, Tetra Hidayati (2013), "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Taman Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda", *Jurnal Publikasi Ilmiah Universitas Mulawarman Samarinda*, Vol. 1 No. 1
- Ardianto dkk (2013) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bacal, Robert, 2005, *Performance Management*, SUN, Jakarta.
- Fathoni, Adburrahman, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Lung dkk, (2013) Pengaruh Pengawasan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeism Aida Vitayala, 2008, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mardalis (2007) *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat,
- Mathis, Robert L, dan H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Moh As'ad, 2004, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Selvia, Sherly. 2012. *Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan PT. Bank*

*Internasional Indonesia
Divisi Card Centre
Denpasar. Skripsi* Sarjana
Jurusan Manajemen
Universitas Udayana,
Denpasar.

Siagian, Sondang, P., 2009,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, edisi pertama,
cetakan kedua, Penerbit :
Bumi Aksara, Jakarta

Simamora, Henry, 2006,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, edisi ketiga,
cetakan kedua, Penerbit :
YKPN, Yogyakarta

Yazid, Aba. 2009. *Pengaruh Gaji
dan Insentif Terhadap
Produktivitas Kerja
Karyawan Pada CV. Indo
Perkasa Computindo
Situbondo. Skripsi* Jurusan
Pendidikan Ilmu
Pengetahuan Sosial Fakultas
Tarbiyah Universitas Islam
Negeri (UIN). Malang

