

PERANAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA (Studi Kasus pada CV. Arling Jaya)

Oleh: H.L. Suhairi Hazisma
Staf Pengajar Administrasi Niaga - Politeknik Negeri Sriwijaya

ABSTRACT

This research is about the importance of giving incentives to improve employees at CV Arling Jaya Palembang. The purpose of the research is to determine to what extent the importance of material incentives and non material about the incentives that is granted to the employees any exertion that is done by the company improving employee work motivation through material incentives and non material. The problem that is discussed by authors is lack of giving material and non material incentives for increasing employee work motivation. The methods of data collection by are observation, interviews and questionnaires to all employees. The results of data collection is that the employees have not been satisfied with giving of material and non material incentives and the motivation that is not given appropriate, with company can provide more motivation to be enthusiastic in completing the work, so the employees can achieve sales targets which has been targeted by the company.

Keywords : *Insentive Material, Motivation, Insentive non material*

PENDAHULUAN

Insentif dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif merupakan suatu penghargaan dari karyawan. Karyawan membutuhkan sisi finansial untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti sandang, pangan dan papan. Bagi mayoritas karyawan uang masih tetap merupakan motivator kuat bahkan paling kuat.

Untuk memperoleh suatu kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan, kemungkinan ada hambatan yang tidak diduga sebelumnya. Sehingga menyebabkan hasil kerja yang dicapai tersebut tidak sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dalam mengatasi atau mengurangi hambatan-hambatan untuk mencapai tujuan organisasi yang baik adalah dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Setiap karyawan menginginkan insentif material maupun non material. Dalam rangka memotivasi kerja karyawan, diperlukan program pemberian insentif secara menyeluruh, maksudnya agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Insentif biasanya ada diluar gaji pokok yang rutin diberikan perusahaan kepada karyawan. Insentif diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya diatas rata-rata atau dengan kata lain berprestasi. Insentif dapat berupa materi, seperti: uang, hadiah dalam bentuk barang, dan lain sebagainya. Atau dapat berbentuk penghargaan seperti penobatan karyawan terbaik/karyawan teladan.

Motivasi karyawan diperlukan di sebuah tempat kerja. Memotivasi karyawan membantu organisasi bertahan, memotivasi karyawan akan membuat perusahaan membuat sebuah hasil kerja yang lebih produktif. Untuk menjadi lebih efektif, atasan (manajer) harus memahami apa yang akan membuat karyawan termotivasi dengan hal yang tentunya berhubungan dengan peran mereka lakukan. Dari semua fungsi manajer lakukan, memotivasi karyawan adalah yang paling kompleks. Keberhasilan perusahaan (manajemen) dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawan termotivasi secara internal. Pertimbangan inilah yang membuat motivasi karyawan salah satu usaha agar karyawan mau bekerja dengan semangat. Jika motivasi yang diberikan pimpinan atau perusahaan kurang tepat, maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang akhirnya akan membuat aktivitas kerja sehari-hari kurang lancar. CV Arling Jaya Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perlengkapan kantor, video, grafika dan perdagangan umum dalam hal memotivasi kerja karyawan dalam bentuk insentif. Hal ini dapat dilihat pada saat pelaksanaan kegiatan sehari-hari seperti disiplin kerja yang masih kurang mendapat perhatian dan pengawasan dari pimpinan.

Permasalahan

Dalam setiap kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta tidak terlepas dari hambatan-hambatan atau kendala-kendala tertentu.

- Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan dalam pemberian insentif baik material maupun non material guna meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan.
- Usaha apa saja yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tujuan

(1) Untuk mengetahui sejauh manakah pentingnya insentif material dan non material yang diberikan kepada karyawan. (2) Untuk mengetahui usaha apa yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif material dan non material pada perusahaan.

Manfaat

(1) Agar perusahaan dapat meningkatkan pemberian insentif material dan non material dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, (2) Agar perusahaan mengetahui usaha apa saja yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif dan non material

METODE PEMBAHASAN

Metode Kualitatif

Yaitu menganalisa pemberian insentive kepada para karyawan terhadap dampak kinerja karyawan pada perusahaan dengan melihat data yang diperoleh dari perusahaan serta membandingkannya dengan teori-teori yang mendukung dalam proses analisa itu sendiri

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan suatu perusahaan, yang diaplikasikan dengan pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan atau bentuk lain bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan.

Menurut Nawawi (2005:317) insentif dapat juga diartikan sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu berubah.

Menurut Sarwoto dalam (<http://artikbisnisonline.blogspot.com/2008/02>) jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua, yaitu insentif material dan insentif non material. Kedua golongan ini sama pentingnya dan lazim digunakan karena melengkapi.

Insentif material

Insentif material adalah dukungan, dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang dapat dinilai berupa uang, termasuk didalamnya bonus, komisi, profit sharing, kompensasi yang ditanggihkan., Cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji

Insentif Non Material

Insentif non material adalah kebalikan dari insentif material sendiri yaitu dukungan atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang tidak dapat dinilai berupa uang. Beberapa hal yang termasuk didalamnya antara lain : Pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian secara lisan maupun tulisan, ucapan terima kasi secara formal ataupun informal, pemberian promosi, pemberian promosi, pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

Pengertian Motivasi

Menurut Siswanto (2003:267) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu atau mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal Rivai 2009:837).

Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut: (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, (4) Mengefektifkan pengadaan karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, (6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (7) Menciptakan

suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pemberian Insentif Material.

CV Arling Jaya Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yang menyediakan perlengkapan kantor (komputer, laptop, dan lain-lain), video, grafika dan perdagangan umum. Setiap perusahaan didirikan tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai perusahaan dapat terwujud dengan baik apabila di jalankan oleh sumber daya manusia yang baik pula. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Tujuannya adalah menjaga kestabilan aktivitas perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya dengan memberikan insentif material.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, jenis insentif material yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain berupa kompensasi yang diwujudkan dalam bentuk insentif material berupa gaji, komisi, cuti, dan tunjangan hari raya. Bahwa insentif material yang diberikan perusahaan kepada para karyawan masih kurang. Perusahaan hanya memberikan komisi, cuti dan tunjangan hari raya (THR) kepada semua karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan kuisisioner yang telah dilakukan kepada 20 orang karyawan, ternyata mengenai insentif non material masih kurang diberikan oleh perusahaan. Insentif non material juga sangat diperlukan seperti penghargaan, pemberian promosi, ucapan terima kasih, pujian secara lisan atau tertulis atas prestasi kerja. Perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan Strata I sebanyak 6 orang, tingkat pendidikan D III sebanyak 9 orang dan tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang. Pada setiap pembagian hasil penjualan diakhir tahun perusahaan membagikan hasil sesuai dengan tingkat pendidikan dari setiap karyawannya tersebut, karena besar kecilnya bonus yang diterima karyawan tergantung dari tingkat pendidikan karyawan.

Dari hasil penelitian berdasarkan kuisisioner yang disebarakan pada karyawan diperoleh 75% karyawan tidak puas dengan pemberian insentif non material yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan 25% karyawan merasa puas dengan insentif non material yang diberikan. 60% karyawan belum pernah mendapatkan pelatihan kerja untuk perkembangan karir dan 100% karyawan pernah mengerjakan pekerjaan tidak selesai tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

PEMBAHASAN

Seorang pimpinan baik dalam suatu perusahaan maupun organisasi haruslah mengetahui hal-hal yang dapat memotivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan giat dan bersemangat, sehingga satu hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi karyawannya yaitu pemberian insentif. Pemberian insentif ini harus disertai dengan kebijaksanaan yang tepat dan terarah dalam pelaksanaannya, sehingga karyawan dapat bekerja baik dan para karyawan akan merasa lebih diperhatikan.

Motivasi dalam suatu perusahaan tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja supaya berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kedua aspek itu motivasi sebagai kebutuhan pokok manusia, dan motivasi juga sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Setiap perusahaan menginginkan para karyawan untuk selalu

meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga mereka dapat mendapatkan prestasi kerja di perusahaan itu. Dengan meningkatnya prestasi kerja mereka, maka perusahaan dapat beroperasi dengan baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian, terutama mengenai kemajuan kerja atau kapasitas kerja karyawan itu harus sebanding dengan beban kerja yang diterima karyawan tersebut, karena menyangkut motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja mereka. Hal ini berkaitan dengan moral kerja dan tanggung jawab sosial untuk kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan data yang telah didapat dari perusahaan dan memperhatikan masalah yang telah kemukakan sebelumnya, bahwa pada perusahaan, masih kurangnya pemberian insentif material dan non material dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan usaha apa saja yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk itu seorang pimpinan harus dapat memberikan dorongan/motivasi agar kinerja karyawan dapat secara optimal dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawannya, cara-cara tersebut biasa disebut insentif atau balas jasa yang merupakan pendorong agar karyawannya dapat bekerja lebih semangat dan baik di perusahaan tempatnya bekerja. Sedangkan pada perusahaan tersebut pemberian insentif yang diberikan kepada karyawannya masih kurang, itu sebabnya motivasi kerja karyawan menurun.

Pemberian Insentif Material

Mengenai pemberian insentif material pada perusahaan sudah diberikan berupa, pemberian insentif material ini sangat penting bagi perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada. Perusahaan telah memberikan insentif material berupa: Bonus, yaitu uang yang diberikan diluar gaji didapat oleh karyawan. Bonus ini diberikan oleh perusahaan berdasarkan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan tersebut. Pemberian bonus ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih giat lagi. Bonus diberikan kepada karyawan 1 tahun sekali. Pada tahun 2009 perusahaan memberikan bonus kepada semua pegawainya sebesar Rp 800.500 untuk semua karyawannya. Pada tahun 2009 karyawan mencapai target penjualan perusahaan mendapatkan keuntungan dari keuntungan tersebut perusahaan memberikan bonus kepada semua karyawannya. Adapun karyawan perusahaan yang mendapatkan bonus tersebut karena melakukan prestasi kerja yaitu seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Bonus Karyawan tahun 2009

No	Nama	Jabatan	Gaji Pokok	Bonus	Jumlah
1.	Maryuniati	Keuangan	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
2.	Citra A	Marketing	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
3.	Gery M	Operasional	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
4.	Rudityo A	Teknisi Ahli	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
5.	Harison	Programmer	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
6.	Ahmad Z	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
7.	Irfan	Teknisi Ahli	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
8.	Rizqi A	Marketing	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
9.	Muklis S	Marketing	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
10.	Asih M	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
11.	Astrid W	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
12.	Matdia	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-

13.	Eko S	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
14.	Kiki S	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
15.	Dhea P.S	Administrasi	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
16.	Supriyadi	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
17.	Leo O	Keuangan	Rp 1.000.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.800.500,-
18.	Maryati	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
19.	Sutrisno	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-
20.	Lilis K	Staf	Rp 850.000,-	Rp 800.500,-	Rp 1.650.500,-

Sumber: CV Arling Jaya Palembang

Bonus diberikan kepada karyawan 1 tahun sekali sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Adapun bentuk bonus yang ada berupa; (1) **Cuti**, apabila seorang pegawai meminta cuti karena sakit, menikah atau melahirkan, tetapi gaji tersebut tetap dibayarkan tanpa dikurangi gaji bulanan yang karyawan biasanya terima, (b) **Tunjangan**, yang diberikan oleh perusahaan berbentuk uang. Uang ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tiap bulan yaitu tepatnya pada setiap tanggal 15 atau pertengahan bulan. Tunjangan ini berbentuk uang makan, transport dan tunjangan hari raya. Adapun jumlah dari uang makan dan transport ini sebagai berikut: (1)Uang Makan, Uang makan ini diberikan sebanyak Rp 12.000 – Rp 20.000 perhari dan dibayarkan tiap bulan. (2) Uang Transport, Uang transport ini diberikan sebanyak Rp 500.000 – Rp 900.000 per bulan, diberikan bersamaan dengan uang makan. (3) Tunjangan Hari Raya, Tunjangan hari raya ini diberikan tiap tahun guna membantu karyawan didalam merayakan hari keagamaan. Tunjangan ini diberikan kepada seluruh karyawan tanpa melihat dari prestasi kerja yang diberikan. Tunjangan ini diberikan dalam bentuk uang yaitu 2 bulan gaji.

Berikut ini penulis akan mengemukakan hasil pengolahan data kuisioner dari 20 karyawan mengenai pemberian insentif material yang diberikan oleh CV Arling Palembang sebagai berikut:

**Tabel. 2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuisioner
Mengenai Pemberian Insentif Material**

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban		Presentase	
			Y	T	Y	T
1.	Apakah Anda sudah merasa puas dengan insentif material yang diberikan oleh perusahaan?	20	6	14	30%	70%
2.	Apakah Anda setuju bahwa sistem insentif yang ada sekarang perlu dilakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan?	20	18	2	90%	10%

Sumber: Data olahan 2010

Pada tabel diatas 70% karyawan mengatakan tidak puas dengan insentif material yang selama ini diberikan. Seharusnya perusahaan menambahkan insentif material yang ada sekarang. Berdasarkan uraian tersebut maka pimpinan perlu memberikan insentif material yang sesuai dan layak kepada karyawan, sehingga semangat dan gairah kerja

karyawan akan meningkat karena mereka merasa pekerjaan mereka dihargai. Selain itu 90% karyawan mengatakan bahwa insentif perlu dilakukan upaya perbaikan mungkin insentif yang diberikan saat ini tidak puas. Sebaiknya perusahaan memperbaiki insentif yang ada sekarang agar karyawan dapat motivasi kerja karyawan meningkat.

Dari data diatas pada pemberian insentif material yang diberikan perusahaan untuk karyawan belum cukup memuaskan karena yang diberikan oleh karyawan yaitu berupa bonus, cuti dan tunjangan (uang makan, transport dan tunjangan hari raya). Tidak menutup kemungkinan kalau para karyawan tidak semangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada teori sebaiknya perusahaan memperbaiki pemberian insentif material dengan menambahkan berupa yaitu; komisi, profit sharing, kompensasi yang ditanggung dan jaminan sosial seperti pemberian rumah dinas, pemberian pengobatan secara gratis, biaya pemberian tugas untuk mengembangkan pengetahuan dan cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

Pemberian Insentif Non Material

Pemberian insentif non material bertujuan untuk memotivasi karyawannya supaya dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemberian insentif non material dapat berupa pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa/mendali, pemberian piagam penghargaan, pujian secara lisan maupun tulisan, ucapan terima kasih formal dan non formal dan pemberian promosi jabatan. Dari rekapitulasi absensi karyawan terlihat masih banyak karyawan yang sering absen bahkan semakin meningkat setiap bulannya. Hal ini membuktikan bahwa tidak adanya semangat dan gairah karyawan untuk datang dan bekerja. Kurangnya pemberian insentif non material ini juga menyebabkan beberapa pekerjaan tertunda atau penyelesaiannya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan yang dilakukan oleh beberapa karyawan pada bagian tertentu.

**Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner
Mengenai Pemberian Insentif Non Material**

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban		% tase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah insentif non material yang Anda terima selama ini memuaskan?	20	5	15	25%	75%
2.	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu?	20	15	5	75%	25%

Sumber: Data olahan 2010

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan di atas, sebanyak 15 orang karyawan (75%) menyatakan bahwa pemberian insentif non material yang diberikan tidak memuaskan, sedangkan 25% atau 5 orang karyawan menyatakan puas atas pemberian insenti non material yang diterima. Insentif non material ini juga selain digunakan untuk memotivasi kerja karyawan juga diberikan kepada karyawan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau melakukan pekerja yang sangat menguntungkan perusahaan. Pemberian insentif non material yang diberikan perusahaan kepada karyawan hanya berupa promosi jabatan, seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuisioner
Mengenai Promosi Jabatan**

No	Pertanyaan	Responden	Jawab		% tase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda pernah dipromosikan ke bagian lain yang lebih baik	20	5	15	25 %	75%

Sumber: Hasil olahan 2010

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa 75% atau 15 orang karyawan menyatakan tidak pernah dipromosikan ke bagian lain, sedangkan 5 orang karyawan menyatakan pernah dipromosikan ke bagian lain. Sebagian karyawan tidak dipromosi ini menyebabkan pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang lama pula. Kondisi ini mengakibatkan semangat kerja karyawan menjadi menurun karena merasa bahwa pengabdian yang mereka berikan pada perusahaan selama ini ini kurang dihargai oleh perusahaan. Apabila hal di atas dibiarkan dikhawatirkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, sehingga hasil kerja karyawan dapat menurun.

Suatu perusahaan dalam memberikan promosi kepada karyawan harus memperhatikan latar belakang pendidikan, kemampuan pengalaman, prestasi kerja dan lama mereka bekerja pada perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan atau karyawan tersebut mampu untuk bekerja di level yang lebih tinggi dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar pula, agar dalam diri karyawan tidak timbul anggapan bahwa perusahaan tidak memberikan kepercayaan kepada mereka untuk bekerja pada level yang lebih tinggi. Pemberian promosi ini juga harus memperhatikan apakah karyawan tersebut cocok menduduki jabatan yang dipromosikan dan sesuai yang diharapkannya, sehingga mereka semakin termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya guna memperoleh kesempatan di promosikan oleh pimpinan atau perusahaan.

Dari data diatas pada pemberian insentif non material yang diberikan oleh perusahaan yaitu; promosi jabatan. Sebaiknya perusahaan tidak hanya memberikan insentif non material itu saja melainkan bisa memberikan lebih dari itu seperti pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian atau tulisan, ucapan terima kasih formal atau non formal, pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja. Dengan adanya teori tersebut tidak adanya pekerja yang terhambat dan mengurangi peningkatan pada absen, sehingga membuat karyawan dapat bergairah.

Pemberian Motivasi Kerja

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat lebih termotivasi dan sebagai pendorong yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar bersemangat dan mau bekerja dengan sebaik-baiknya. Dari data yang diperoleh dari perusahaan tentang motivasi karyawan belum terpenuhi Untuk itu pimpinan perusahaan dapat mengambil tindakan. Karena dengan tindakan ini akan tercipta motivasi dalam diri karyawan. Adapun tindakan-tindakan yang dapat dilakukan agar terciptanya motivasi kerja karyawan adalah: (a) Memupuk kepercayaan diri dan pada orang lain, (b) Memberikan

contoh yang baik, (c) Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat, (d) Timbulkan kesempatan untuk berpartisipasi, (e) Memberikan informasi tentang pekerjaan atau perusahaan, (f) Memberikan Imbalan dan insentif yang sesuai, (g) Cipta rasa bersatu.

Motivasi bisa diciptakan bila manajer dapat melakukan sesuatu untuk meyakinkan karyawan, bahwa mereka sebagai kelompok mempunyai peran dalam kelompok masing-masing. Rasa bersatu ini dapat dipelihara dengan tujuan tertentu, memberikan kesempatan sebagai tim kerja bergerak maju pada jalur yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Insentif material dan non material yang diberikan belum memuaskan karyawan, hingga masih banyaknya pekerjaan yang tertunda, ini menunjukkan kinerja karyawan masih kurang baik.
- Dalam memotivasi kerja karyawan usaha yang dilakukan oleh perusahaan belum optimal. Untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan yaitu memupuk kepercayaan diri dan pada orang lain, memberikan contoh yang baik, memberikan informasi tentang pekerjaan/perusahaan dan memberikan imbalan dan insentif yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Djambatan.
- Sudiyono, Anas. 2007. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2008. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*.
- Abraham-Maslow. 2005 *Teori Kebutuhan Sumber Daya Manusia*. Online.<http://gudangupil.com>. Diakses 02 Mei 2010.