

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SOPPENG

Andi Rahma Nuralam

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : rahma.nuralam@stie.ypls.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan Dan insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng. Pelaksanaan sistem upah insentif diberikan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja dalam perusahaan, untuk itu apabila seseorang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka akan memperoleh imbalan pendapatan yang tinggi pula atas prestasi kerjanya. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng produktifitasnya masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang elum bisa bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberika, dan juga masih banyak karyawan yang mangkir dari tugas- tugas yang diberikan oleh Pimpinannya. Kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kepemimpinan dalam PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng, harus lebih baik lagi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Produktivitas, Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and incentives on employee work productivity at PT.Pos Indonesia (Persero) Soppeng Branch. Implementation of the incentive pay system provided by the company primarily to increase employee productivity and maintain employees who excel to continue working in the company, for that if someone is willing to work hard so that they can achieve high work productivity, they will get high income rewards for their work performance. PT. Pos Indonesia (Persero) Soppeng Branch productivity is still not maximized, this is marked by the number of employees who have not been able to work well in accordance with the tasks given, and also many employees who are absent from the tasks given by the Chairman. Leadership and incentives have a significant influence on employee work productivity, so leadership in PT.Pos Indonesia (Persero) Soppeng Branch, must be even better in order to increase employee productivity.

Keywords: Leadership Influence, Incentives, Productivity, Employee Work.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus dapat dan mampu menjalankan manajemen yang baik dan mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan kondisi seperti ini terutama dalam bidang manajemen kepemimpinan yang baik harus dapat mempelajari, memahami serta menerapkan unsur – unsur manajemen didalam pola kerjanya sehingga dapat mempengaruhi dan

memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi.

Pelaksanaan sistem upah insentif diberikan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja dalam perusahaan, untuk itu apabila seseorang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka akan memperoleh imbalan pendapatan yang tinggi pula atas prestasi kerjanya.

Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng produktifitasnya masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang elum bisa

bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberika, dan juga masih banyak karyawan yang mangkir dari tugas- tugas yang diberikan oleh Pimpinannya.

1.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan Dan insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan.
2. Sebagai bahan masukan untuk PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumberdaya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Veithzal Rivai (2009 : 1), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" sempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh

perhatian pada pengelolaan sumberdaya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen.

Inti dari manajemen SDM adalah pengelolaan orang di dalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi seperti yang diharapkan. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, modal, sumber daya alam, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Orang-orang yang bekerja pada organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kualitas kemampuan pribadi yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2003:2), keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan organisasi tersebut.

Menurut Stogdill (dalam Yukl, 1998:2), kepemimpinan didefinisikan dalam kaitan dengan ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempat pada suatu posisi administrasi serta persepsi orang lain. Winardi (1996:47) mengemukakan bahwa kepemimpinan

merupakan suatu kemampuan yang melekat pada seseorang yang memimpin, tergantung dari macam-macam faktor, baik intern maupun ekstern. Adakalanya pemimpin menonjol pada satu permasalahan namun memudar pada permasalahan yang lain.

2.3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menunjukkan bagaimana kepemimpinan itu menepati posisi dalam suatu organisasi sehingga dapat dipastikan bahwa tujuan-tujuan, baik individu maupun organisasi dapat terpenuhi. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok/organisasi. Oleh karena itu fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang merupakan gejala sosial yang harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok organisasi. Terkait dengan ini fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yakni : Pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan/aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang dipimpinya, dan kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) keterlibatan orang-orang yang dijalankan melalui keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin (Hadari, 1992:74).

2.4. Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa "Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara

untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja.

2.5. Produktifitas Kerja

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis Kuantitatif yaitu teknik analisis data dengan menggunakan angka - angka yang diperoleh dari data kuisisioner yang akan menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.2. Definisi Operasional

- Kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki seseorang sehingga mampu membimbing orang lain atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain dengan kemampuannya dapat berbuat seperti yang dikehendaki.
- Insentif adalah Menurut Handoko (2000:200), yaitu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan – tujuan organisasi
- Produktivitas Kerja adalah Menurut Darma (2000:124), yaitu ukuran indikator kemampuan kerja karyawan yang diukur dari output yang

dihasilkan dibandingkan dengan imput yang dimiliki pada periode tertentu.

3.3. Metode Pengumpulan Data

- 1) Wawancara
Wawancara secara langsung dengan pimpinan serta karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Soppeng mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian.
- 2) Observasi
Merupakan pengamatan secara langsung ke lapangan guna memperoleh dan mencatat data secara sistematis dan mendapat informasi yang diperlukan.
- 3) Kuisioner
Menurut Sugiyono (2004:135), Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4. Teknik Analisis Data

- a) Analisis deskriptif kualitatif
Menurut Pabundu Tika (2006 : 57) adalah serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka – angka dan rumus melainkan dengan kata – kata dan kalimat menurut kategori untuk pengambilan keputusan.
- b) Analisis Kuantitatif
Yaitu teknik analisis data dengan menggunakan angka - angka yang diperoleh dari data kuisioner yang akan menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 16), Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, oleh karena itu yang dijadikan sampel adalah semua karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh Karena dalam penelitian ini semua karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Soppeng jumlah karyawannya sebanyak 35 orang, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sebagian besar populasi dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penyajian Data

Penelitian dengan dilandasi teori – teori dari pendapat ahli yang ada yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng.

Tujuan dari analisis ini untuk menemukan cara pemecahan masalah didalam perusahaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng.

pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng. Untuk menganalisisnya penulis menggunakan alat bantu software SPSS for windows 14.0. Dengan menganalisis data yang didukung oleh teori yang ada dan melalui penyebaran kuisioner yang terdiri dari 10 pertanyaan yang ditunjukkan kepada 35 orang responden:

Tabel 1. coefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.547	.678		-.807	.426
	Insentif	.844	.235	.682	3.597	.001
	Produktivitas Kerja	.225	.295	.145	.764	.451

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -547 + 844 X_1 + 225 X_2$$

Dari persamaan tersebut didapat nilai konstanta sebesar -547 yang berarti bahwa jika kepemimpinan dan insentif sama dengan 0 besarnya produktivitas kerja adalah -547 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana disaat tingkat kepemimpinan tinggi dan Insentif tinggi maka tingkat produktivitas kerja sangat tinggi. Yaitu a merupakan Nilai konstanta sebesar -547 yang berarti bahwa jika nilai produktivitas kerja sama dengan nol maka nilai kepemimpinan dan insentif sama dengan -547.

Nilai b1 = 844 adalah nilai dari koefisien regresi X1. Nilai ini positif yang berarti pada saat kepemimpinan naik maka insentif akan naik, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan turun maka insentif juga akan turun.

Dimana Nilai koefisien regresi insentif yaitu 844 yang berarti bahwa jika produktivitas kerja naik sebesar satu satuan maka kepemimpinan naik sebesar 844. Begitu juga sebaliknya jika produktivitas kerja turun 1 satuan skor maka kepemimpinan turun sebesar 844.

Nilai b2 = 225 adalah nilai dari koefisien regresi X2. Nilai ini positif yang berarti pada saat Insentif naik maka produktivitas kerja juga akan naik, begitu

juga sebaliknya jika insentif turun maka produktivitas kerja juga akan turun.

Dimana Nilai koefisien regresi produktivitas kerja yaitu 225 yang berarti bahwa jika produktivitas kerja naik sebesar satu satuan maka kepemimpinan naik sebesar 225. Begitu juga sebaliknya jika produktivitas kerja turun 1 satuan skor maka kepemimpinan turun sebesar 225.

Sedangkan Nilai sig-t untuk kepemimpinan adalah 0.01 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,1$ yang berarti bahwa produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan.

Nilai sig-t untuk produktivitas kerja 0,451 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,1$ yang berarti bahwa produktivitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap insentif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng. Bahwa Kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kepemimpinan dalam PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng, harus lebih baik lagi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim , Sudarwan . Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta , 2004.
- Gomes , 2004 . manajemen Sumberdaya Manusia . Erlangga , Jakarta
- Handoko , Hani. 2001. Manajemen. Penerbit BPF, Yogyakarta, 2003.
- Hasibuan , Malayu , S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta , 2002.
- Hasibuan , Malayu.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006
- Indrawijaya , Adam , Perilaku Organisasi, Penerbit Sinar Baru Algensido, Bandung, 2002.
- James AF. Stoner , 2001 . Manajemen, Jakarta: Erlangga.
- Kartono , Kartini. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- M. Howard W. Hoyt. 1995:185 dalam Wiratmadja, Simorangkir , 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia , Jakarta : Erlangga.
- Sudarwan , Danin. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian , Sondang P. Kepemimpinan Penerbit Rineka Cipta , Jakarta , 2003.
- Stogdill, Yulk. 1998:2 . Gaya Kepemimpinan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Susanto & Kardi , Koesnadi, Kepemimpinan Dalam Dunia Bisnis dan militer, Penerbit Grasindo , Jakarta, 2004.
- Subanegara , Hanna Permana. Diamond Head Drill dan Kepemimpinan dalam Manajemen rumah sakit, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2005.
- Thoha , Miftah , Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005.
- Tika , Moh , Pabundu. Metodologi Riset Bisnis Penerbit Bumi Aksara Jakarta , 2006.
- Umar , Husein . 2005 . Riset SDM dalam organisasi . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi , 2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.