

**ANALISA HUBUNGAN DISIPLIN DAN PEMBERIAN INTENSIF UNTUK
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. BPR SARI MADU**

Lasman Eddy Bachtiar
Program Studi Manajemen STIE Riama Medan

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship of discipline and the provision of incentives to improve work effectiveness of employees at PT. Sari Sari Honey. Based on the results of the study, it is known that the r count is 0.710 while the r tabel is 0.334 at the significance level of 95% and alpha 5%, the calculated value is greater than r table ($0.710 > 0.334$). This shows that there is a positive influence between the provision of incentives and delegation of authority to the work productivity of employees at PT. BPR Sari Madu.

Keywords: *discipline, giving incentives*

PENDAHULUAN

Manusia dijadikan sebagai pemimpin di muka bumi ini karena kemampuannya melebihi kemampuan makhluk Tuhan yang lain, tubuhnya yang sempurna memiliki akal, ilmu dan nafsu yang dapat memotivasi perbuatannya. Adanya agama dalam dirinya manusia menjadi pendorong baginya untuk membatasi setiap perbuatannya agar tidak menyimpang dari ajaran agama.

Setiap organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta masalah karyawan merupakan salah satu unsur yang paling penting mendapat perhatian dari pengelola perusahaan. Dalam perusahaan diperlukan pengelolaan yang sebaik-baiknya agar sumber daya manusia yang ada dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Pada umumnya setiap instansi atau perusahaan dapat menerima pegawai selalu mempunyai harapan bahwa pegawai tersebut akan dapat memberikan prestasi kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana diketahui disiplin merupakan salah satu masalah yang sering terjadi dalam setiap perusahaan (organisasi). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena agama Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bertanggung jawab atas segala perbuatannya ini sesuai dengan hadits Rasulullah yang menyatakan setiap kamu adalah pemimpin, dan kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinanmu. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menghindari adanya

kelalaian serta kecerobohan dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepada para karyawan, seperti terlambat masuk kerja, tingginya tingkat absensi, serta ketepatan dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Agar disiplin dapat terlaksana dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, harus disertai dengan pemberian intensif yang sesuai, karena intensif merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi, insentif juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Dengan demikian, insentif sangat berpengaruh sekali guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Seorang pegawai tidak akan berprestasi dengan sendirinya, tetapi ada hal-hal yang lain mendorong pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. Hal tersebut antara lain pemberian gaji/upah yang wajar, pemberian bonus, penempatan tenaga kerja pada posisi yang lebih baik (promosi jabatan), pengadaan training dan pemberian fasilitas yang dapat digunakan untuk kesejahteraan pegawai.

Kenyataannya masih banyak instansi/perusahaan yang kurang memperhatikan masalah insentif karena pemberian insentif dianggap merupakan pemborosan yang dapat merugikan instansi/perusahaan. Jika dipahami secara mendalam dengan pemberian insentif kepada pegawai akan mendorong semangat kerjanya sehingga meningkatkan efektivitas yang dapat memberikan keuntungan kepada instansi yang bersangkutan. Pada umumnya

setiap instansi dalam menerima pegawai selalu mempunyai harapan bahwa pegawai tersebut akan dapat memberikan prestasi kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disamping pemberian insentif, tujuan telah ditetapkannya berjalan dengan efektif juga diperlukan kerja sama antar semua unit sehingga perlu adanya pembagian tugas serta peraturan-peraturan yang mengatur segala aktivitas ataupun program kegiatan antara seorang pemimpin kepada bawahannya. Salah satu prinsip dalam suatu organisasi adalah penerapan disiplin. Untuk mencapai tujuan organisasi, tidak seorangpun manusia yang sanggup melaksanakan seluruh kegiatan tanpa bantuan orang lain. Manusia mempunyai kemampuan yang terbatas dari segi fisik, daya pikir, pengetahuan, manajemen, dan waktu. Oleh karena keterbatasan tersebut, maka seorang pemimpin membutuhkan tenaga dan pikiran orang lain yang diharapkan dapat membantunya dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. BPR Sari Madu. Adapun sampel atau responden berjumlah 35 orang. Sumber data berupa data primer dengan menyebarkan angket. Teknik analisis data yang digunakan berupa teknik statistic deskriptif dan infrensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan data penelitian, diperoleh data ubahan pemberian insentif (X_1), data ubahan pendelegasian wewenang (X_2) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat.

1. Deskriptif Data Ubahan Pemberian Insentif

Berdasarkan data yang diperoleh dengan jumlah responden 35 orang, maka skor tertinggi adalah 30 dan terendah adalah 10 dengan rata-rata (M) = 24,429 dan simpangan baku (SD) = 3,499.

Kelas	Interval	Frekuensi Observasi	Frek. Relatif (%)
1	31,427 – 34,926	0	0,000
2	27,928 – 31,427	5	14,286
3	24,429 – 27,928	16	45,714
4	20,930 – 24,429	8	22,857
5	17,431 – 20,930	4	11,429
6	13,932 – 17,431	2	5,714
	Jumlah	35	100

Distribusi frekuensi data ubahan pemberian insentif (X_1) dapat dilihat pada tabel 2 diatas.

2. Deskriptif data Ubahan Pendelegasian Wewenang

Berdasarkan data yang diperoleh dengan jumlah responden 35 orang, maka skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 10 dengan rata-rata atau mean = 24,086 dan simpangan baku (SD) = 3,620. Distribusi frekuensi data ubahan pendelegasian wewenang (X_2) pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Distribusi frekuensi data ubahan pendelegasian wewenang (X_2)

Kelas	Interval	Frekuensi Observasi	Frek. Relatif (%)
1	31,427 – 34,926	0	0,000
2	27,928 – 31,427	5	14,286
3	24,429 – 27,928	16	45,714
4	20,930 – 24,429	8	22,857
5	17,431 – 20,930	4	11,429
6	13,932 – 17,431	2	5,714
	Jumlah	35	100

3. Deskriptif Data Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dengan jumlah responden 35 orang maka skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 10 dengan rata-rata atau mean (M) = 24,257 dan simpangan baku (SD) = 2,941. Distribusi frekuensi data ubahan produktivitas kerja (Y) pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Distribusi frekuensi data ubahan produktivitas kerja (Y)

Kelas	Interval	Frekuensi Observasi	Frek. Relatif (%)
1	31,427 – 34,926	0	0,000
2	27,928 – 31,427	5	14,286
3	24,429 – 27,928	16	45,714
4	20,930 – 24,429	8	22,857
5	17,431 – 20,930	4	11,429
6	13,932 – 17,431	2	5,714
	Jumlah	35	100

4. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Ubahan Penelitian

Untuk identifikasi tingkat kecenderungan yang ada di PT. BPR Sari Madu, dari angket yang telah disebarkan setelah tabulasi dengan memberikan pembobotan pada pilihan jawaban yaitu a skor 3, b skor 2, dan c skor 1. Selanjutnya dicari nilai rata-rata ideal (M_i) dan Standart Deviasi Ideal (SD_i).

a. Tingkat Kecenderungan Pemberian Insentif (X_1)

Tabel 5. Kecenderungan Pemberian Insentif (X_1)

Rentang	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)	Kategori
25 ke atas	21	60,000	Tinggi
20 s/d 24	10	28,571	Cukup
15 s/d 19	4	11,429	Kurang
14 ke bawah	0	0,000	Rendah
	35	100	

b. Tingkat Kecenderungan Pendelegasian Wewenang (X_2)

Tabel 6. Kecenderungan Pendelegasian Wewenang (X_2)

Rentang	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)	Kategori
25 ke atas	19	54,286	Tinggi
20 s/d 24	11	31,429	Cukup
15 s/d 19	5	14,286	Kurang
14 ke bawah	0	0,000	Rendah
	35	100	

c. Tingkat Kecenderungan Produktivitas kerja di PT. BPR Sari Madu (Y)

Berdasarkan ubahan produktivitas kerja di kantor/perusahaan PT. BPR Sari Madu diperoleh $M_i = 20$ dan $SD_i = 3,333$ pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Kecenderungan Produktivitas Kerja Pegawai/Karyawan (Y)

Rentang	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)	Kategori
25 ke atas	18	51,429	Tinggi
20 s/d 24	14	40,000	Cukup
15 s/d 19	3	8,571	Kurang
14 ke bawah	0	0,000	Rendah
	35	100	

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan koefisien korelasi antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. BPR Sari Madu dari 35 responden diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,334 dibandingkan dengan r_{hitung} sebesar 0,628 pada taraf signifikan 95% dan alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Dari perhitungan koefisien korelasi antara pendelegasian wewenang terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. BPR Sari Madu diketahui nilai r_{hitung} sebesar 0,334 dengan 35 responden nilai r_{tabel} sebesar 0,647 pada taraf signifikan 95% dan alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Dari hasil perhitungan uji keberartian hipotesis menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $16,301 > 3,300$. Berarti dari uji keberartian koefisien korelasi ganda dapat diketahui bahwa koefisien ganda yang diuji adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas pegawai, masalah pemberian insentif dan pendelegasian wewenang wajib untuk diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Asih
- Ali, Husni. 2001. *Pembinaan Pegawai Dalam Pencapaian Efisien Kerja*. Bandung: Bumi Aksara
- Basu Swasta dan Sukotjo, W. 2001. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberti
- Badudu, JS dan Sutan M.Z. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara
- Bedjo Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Bharata, Aripin. 1996. *Teori Pengembangan dan Filosofi Kerja*. Jakarta
- George, T.R. 2003. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni
- Gie, The Lieng. 1995. *Kamus Administrasi*. Bandung: Alumni
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pandji Anorage. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ranupandojo, Heidrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara