

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser

Achmad Aprianor Firdaus^{*}, Tegen Sayuk Rimboko, Siti Baiduri

Prodi Manajemen, STIE Widya Praja Tanah Grogot, Paser

Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: ^{1,*}achmadfirdaus680@gmail.com, ²tegensr64@gmail.com

Email Penulis Korespondensi achmadfirdaus680@gmail.com

Abstrak—Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian lapangan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian dengan metode Regresi linier Sederhana diketahui bahwa hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser memiliki pengaruh yang sangat kuat yaitu 81,2 %. Besarnya variasi sumbangan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai penyuluh pertanian lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser adalah 66,0 % sedangkan sisanya 34,0 % dijelaskan oleh sebab lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Tingginya persentase variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu sebesar 34,0 % yang mempengaruhi kinerja pegawai penyuluh pertanian lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser dapat disebabkan oleh semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusianya, manajemen kepemimpinan yang tepat, struktur kerja yang tepat maupun lingkungan kerja yang nyaman dan memadai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser. Manfaat penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pihak yang memerlukan terutama Pemerintah Daerah Kabupaten Paser dan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser dalam upaya peningkatan kinerja pegawai penyuluh pertanian lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser untuk dapat dijadikan bahan evaluasi dan pemikiran selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah insentif dan kinerja pegawai penyuluh pertanian lapangan.

Kata Kunci: Insentif; Kinerja; Paser

Abstract—The purpose of this study was to determine whether the provision of incentives affects the performance of field agricultural extension officers at the Food Security and Extension Agency, Paser Regency, East Kalimantan. From the results of research using the Simple Linear Regression method, it is known that the relationship between the provision of incentives and the performance of agricultural extension workers at the Food Security and Extension Agency of Paser Regency has a very strong influence, namely 81.2%. The magnitude of the variation in the contribution of incentives to improving the performance of field agricultural extension officers at the Paser Regency Food Security and Extension Agency was 66.0% while the remaining 34.0% was explained by other reasons not included in this study. The high percentage of other variables not included in this study, which is equal to 34.0%, which affects the performance of field agricultural extension officers at the Paser Regency Food Security and Extension Agency, can be caused by the increasing quality of its human resources, appropriate leadership management, appropriate work structure. as well as a comfortable and adequate work environment at the Food Security and Counseling Agency for Paser Regency. The benefits of this research can be used as input for those who need it, especially the Regional Government of Paser Regency and the Paser Regency Food Security and Extension Agency in an effort to improve the performance of field agricultural extension officers at the Paser Regency Food Security and Extension Agency to be used as material for evaluation and further thoughts, especially relating to the problem of incentives and the performance of field agricultural extension officers.

Keywords: Incentive; Performance; Paser

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja merupakan satu diantara kunci keberhasilan pembangunan, hal ini mengisyaratkan bahwa pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam meningkatkan taraf hidup bangsa Indonesia. Selain itu dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, organisasi sosial ataupun organisasi perusahaan menyadari bahwa pada saat ini sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting diantara sumber daya lainnya. Semua ini dapat dilihat dari tingkat manfaat sumber daya lainnya (baik dari segi finansial maupun non finansial) yang sangat tergantung kepada sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia inilah yang mengalokasikan dan mengelola sumber-sumber daya lainnya. Makin tinggi kualitas kerja sumber daya manusia maka semakin tinggi pula hasil guna sumber daya lainnya, dan ini sangat berkaitan erat dengan lingkungan dan suasana kerja serta insentif yang harus dikelola dan dipantau secara baik. Sumber daya manusia selain mendapatkan gaji-gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh insentif, dan kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. Insentif seperti bonus atau tunjangan lain-lain, pada suatu instansi baik instansi pemerintah maupun instansi non pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh Instansi. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Menurut Marwansyah, insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. (Marwansyah, 2010: 9). Dessler menyatakan bahwa insentif berupa uang merupakan alat utama untuk memotivasi pegawai. (Dessler, 1984: 412).

Pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Paser misalnya masih sering kita jumpai pegawai yang melalaikan tugas dan kewajiban mereka, satu diantara beberapa faktor penyebabnya dikarenakan adanya tuntutan kebutuhan yang tidak diimbangi dengan besaran pendapatan atau penghasilan. Untuk itu perlu ditingkatkannya peranan insentif agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam organisasi dapat terpenuhi. Dengan demikian, pemberian insentif sangat penting dalam peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan penggerakan sumber daya manusia yang berkualitas secara intensif sehingga tidak terjadi pemborosan waktu dan semua sarana dan prasarana serta dana yang tersedia. Apalagi yang jelas waktu tidak terbuang dengan sia-sia, tenaga dapat dikerahkan dengan efektif sehingga terwujud tujuan organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan harus mengetahui keinginan, motif dan perilaku bawahan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan mengetahui hal tersebut pimpinan dapat mengambil kebijaksanaan yang tepat dan meningkatkan semangat kerja pegawai, yang merupakan salah satu tugas pimpinan dalam menggerakkan bawahan.

Pimpinan harus dapat memberi motivasi dalam bentuk insentif kepada bawahan agar bawahan itu memberikan yang terbaik pada dirinya, waktunya, bakatnya, keahliannya dan tenaganya dalam mencapai tujuan organisasi. Agar dapat menumbuhkan semangat, produktifitas, dan kinerja yang tinggi pada pegawai, bentuk peransang atau insentif yang diberikan pada pegawai harus sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja dan kebutuhan pegawai baik kebutuhan materiil maupun non materiil.

Insentif diadakan sebagai pendukung untuk pemenuhan kebutuhan pegawai baik materiil maupun non materiil dan merupakan salah satu teknik yang dapat memotivasi pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kebijakan insentif yang tepat dalam arti seimbang dengan beban kerja atau tanggung jawab pegawai akan menyenangkan dan besar pengaruhnya bagi kepentingan organisasi. Hal tersebut mengingat kebutuhan pegawai yang bersifat materiil belum sepenuhnya dapat terpenuhi dengan gaji yang mereka terima, Karena gaji yang didapat terbatas dan kebutuhan terus meningkat. Kecuali kebutuhan psikhis pegawai harus terjamin, dengan demikian insentif baik materiil maupun non materiil merupakan factor pendukung pemenuhan kebutuhan pegawai

Dari beberapa fakta tersebut masalah penulisan hanya akan difokuskan kepada faktor yang utama yaitu faktor kebutuhan. Selain pemenuhan gaji pokok karyawan juga menginginkan sesuatu yang bisa disebut dengan insentif. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Penelitian sebelumnya oleh Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N (2013) yang berjudul "Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya". Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

Penelitian Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013) yang berjudul "The Effect of Training on Employee Performance". Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai penyuluh pertanian lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 pegawai penyuluh pertanian lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser.

2.2 Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Menjelaskan mengenai tentang banyak atau jumlah sesuatu seperti angka, skor, dan lain sebagainya.

2) Data Kualitatif

Menyatakan pernyataan dan dapat dikategorikan tetapi tidak dapat dikuantitatifkan seperti pernyataan berapa jumlah responden, jenis pekerjaan responden.

2.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang langsung dari pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser serta data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner

2.4 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Penelitian Lapangan
 - a) Observasi
Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian
 - b) Kuisioner
Mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan untuk dijawab responden
- 2) Penelitian Kepustakaan
suatu teknik penelitian dimana penulis mengadakan kepustakaan yang meliputi buku-buku, laporan-laporan serta tulisan-tulisan yang menyangkut penulisan dalam penelitian ini

2.5 Teknik Analisis Data

Untuk mempermudah memperoleh data yang diinginkan, maka dapat dilakukan pengukuran dengan skala Likert. Untuk menentukan sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Untuk penelitian ini, penulis menyajikan pilihan jawaban untuk semua responden dengan kategori sebagai berikut :

- 1) Jika responden menjawab a dengan klasifikasi sangat setuju, akan diberikan nilai 5.
- 2) Jika responden menjawab b dengan klasifikasi setuju, akan diberikan nilai 4.
- 3) Jika responden menjawab c dengan klasifikasi cukup setuju, akan diberikan nilai 3.
- 4) Jika responden menjawab d dengan klasifikasi kurang setuju, akan diberikan nilai 2.
- 5) Jika responden menjawab e dengan klasifikasi tidak setuju, akan diberikan nilai 1. (Sugiyono, 2005:108)

Untuk memudahkan dalam penganalisaan data dalam penelitian ini, digunakan rumus regresi Linier Sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX \tag{1}$$

Dimana:

Y = Variabel Devenden

a = Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu Y)

b = Angka kemiringan (slope) kurva linear

X = Variabel Indevenden

Selanjutnya untuk menghitung a dan b menggunakan perhitungan dengan rumus persamaan (Agus Irianto, 2004: 158-159) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \tag{2}$$

$$n \sum X^2 - (\sum X)^2 \tag{3}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - \sum X^2} \tag{4}$$

$$n \sum X^2 - \sum X^2 \tag{5}$$

Untuk melihat kuatnya pengaruh antara variabel X dan Y, maka digunakan table interprestasi koefisien korelasi berikut ini:

Tabel 1. Interprestasi Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Selanjutnya untuk mengetahui kebenaran atau uji hipotesis penulis menggunakan alat uji statistic yaitu uji F. Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama (uji simultan) pada tingkat kepercayaan 90 %, maka dipergunakan uji F, atau Fisher test untuk uji secara keseluruhan (Sugiyono, 2005 :223) dengan rumus:

$$F_h = R^2 / K - 1 \tag{6}$$

$$(1 - R^2) (n - k - 1) \tag{7}$$

Keterangan:

F_h = Fisher test

R = Koefisien Korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

$$F_h = R^2 / K - 1 \tag{8}$$

$$(1-R^2) (n-k-1) \tag{9}$$

Keterangan:

F_h = Fisher test

R = Koefisien Korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis, dipergunakan aturan sebagai berikut:

1. $F_{hitung} > F_{table}$ Ho ditolak Ha diterima, berarti variabel X berpengaruh terhadap Y, atau signifikan.
2. $F_{hitung} < F_{table}$ Ho diterima Ha ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap Y, atau tidak signifikan (Sugiyono, 2005:223)

Dimana:

Ho = Tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel X terhadap Y.

Ha = Terdapat hubungan yang berarti antara variabel X terhadap Y.

Untuk memudahkan perhitungan dalam penelitian ini, maka perhitungan dibantu dengan program *software SPSS 15.0*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.812(a)	0.660	.652	.13364
a. Predictors: (Constant), x				

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,812 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X (insentif) dengan variabel Y (kinerja) sebesar 0,660 % dalam hal ini jika dikonfirmasi pada tabel interpretasi koefisien korelasi dimana nilai tersebut adalah kuat, berarti hubungan antara variabel kinerja dan variabel insentif pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser memiliki keeratan yang sangat kuat. Pada R Square sebesar 0,660 yang berarti besarnya variasi sumbangan variabel insentif terhadap variabel kinerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser adalah 66,0 % sedangkan sisanya 34,0 % dijelaskan oleh sebab lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1.069 + 0,781 \cdot X$$

Nilai konstanta sebesar 1.069 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel insentif maka kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser sama dengan konstanta 1.069. Sedangkan koefisien regresinya 0.781 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) terhadap 1 satuan variabel insentif akan meningkatkan kinerja Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser sebesar 0.781.

Dari nilai persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa semua variabel insentif memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berbanding lurus atau searah dengan variabel terikatnya. Bila diantara variabel bebas tersebut ada yang mengalami perubahan (baik naik atau turun) maka variabel terikatnya juga akan berubah ke arah yang sama (naik atau turun).

Uji Hipotesis yang digunakan adalah uji F yang berfungsi untuk membuktikan apakah variabel insentif berpengaruh secara kinerja. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software SPSS* versi 15.0. Dari hasil perhitungan menunjukkan F hitung sebesar 77,650 dan F table dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % serta derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana $df = (42-1-1)$ maka diperoleh nilai f tabel sebesar 4,085. Ini menyatakan bahwa F hitung sebesar 77,650 > F tabel sebesar 4,085 sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser.

4. KESIMPULAN

Hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 81,2 %. Besarnya variasi sumbangan insentif terhadap peningkatan kinerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser adalah sebesar 66,0 % sedangkan sisanya 34,0 % dijelaskan oleh sebab lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Tingginya persentase variabel lain yaitu sebesar 34,0 % yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser dapat disebabkan oleh semakin meningkatnya sumber daya manusia, manajemen kepemimpinan yang tepat, struktur kerja yang tepat maupun lingkungan kerja yang memadai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Paser.

REFERENCES

(studi pada karyawan Cv. Suka Alam Batu).

Dessler, Gary. *Personel Management*. (1984). 3 th Edition. Reston Publishing Company, Inc. Terjemahan Agus Dharma. 1992.

Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Erlangga.

Elnaga, Dr. Amir dan Imran, Amin. (2013). The Effect of Trainig on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905, 5(4), 137-147.

Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Ke 1. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veitzal, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharyanto, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Produksi di PT Percetakan Rambang Palembang, Skripsi.

Suhendra, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pakanbaru, Tesis: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Supratikno, Hendrawan. (2006) *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*.Cet.1: Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. *Grafika di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.