



**PENGARUH INSENTIF, PENEMPATAN DALAM JOB DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bosowa Utama Corporation Di Makassar)**

***Influence of Incentives, Job Placement and Environment on Employee Performance (Studies at PT Bosowa Utama Corporation in Makassar)***

**JUWITA**

Manajemen, STIE TRI DHARMA NUSANTARA

email: [Juwitawati.12@gmail.com](mailto:Juwitawati.12@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, penempatan dalam job, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Utama Corporation di Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan PT. Bosowa Utama Corporation di Makassar Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 102 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) insentif bagi setiap Karyawan yang memenuhi persyaratan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2) Adanya penempatan Karyawan yang dapat disesuaikan antara jabatan dengan kemampuan, minat dan bakat serta profesi mereka, maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 3) lingkungan kerja yang tersedia pada PT. Bosowa Utama Corporation relatif kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja Karyawan saat ini, sehingga pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Insentif, Penempatan dalam Job, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know and analyze the influence of incentives, job placement, and work environment on employee performance at PT. Bosowa Utama Corporation in Makassar. This research was conducted at PT. Bosowa Utama Corporation in Makassar South Sulawesi. The method of analysis used is multiple linear regression analysis with the number of samples of 102 respondents. The results of this study indicate that 1) incentives for every employee who meet the requirements have a positive and significant impact on employee performance. 2) The existence of employee placement that can be adjusted between positions with abilities, interests and talents as well as their profession, then have a positive and significant impact on employee performance. 3) work environment available at PT. Bosowa Utama Corporation is relatively conducive in accordance with the work needs of current employees, so that the effect is positive and significant on the performance of employees.*

**Keywords:** *Incentives, Job Placement, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan sumber daya manusia, baik yang bersifat secara makro maupun yang bersifat secara mikro dalam suatu Perusahaan. Sumber Daya yang digerakkan secara efektif juga harus memerlukan keterampilan Perusahaan dan tehniknya sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi yang berarti hasil yang diharapkan seimbang dengan masukan yang diperoleh, dengan melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan, pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya. Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa di hemat seperti usaha yang efektif dan upaya pencapaian tujuan usaha yang lebih baik dan efisien. Apabila Perusahaan benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut maka tidak mustahil akan mampu menghadapi persaingan secara global di masa akan datang.

Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting sebagai upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu Perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dan memegang peranan penting bagi keseimbangan dan kelangsungan hidup Perusahaan.

Dalam hal ini peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu usaha menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing dengan usaha lainnya. Salah satu peranan MSDM yang tampak menarik untuk dijadikan fokus kajian, selain pendayagunaan, pengembangan, dan perencanaan SDM juga menyangkut aspek peningkatan kinerja sumber daya manusia khususnya pada Perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia pada Perusahaan kita dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengembangannya dilaksanakan secara terarah dan sesuai dengan strategi usaha. Kinerja sumber daya manusia ini jika dikembangkan secara maksimal akan membawa kearah yang lebih unggul baik dalam hal persaingan usaha maupun kualitas manusia.

Sumber daya manusia yang handal dan baik akan dicapai jika kinerja karyawan selalu di motivasi dan ditingkatkan, agar produktivitas karyawan terus meningkat melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan serta keahlian dan keterampilan, peningkatan pengetahuan terhadap pekerjaan, agar tercapai profesionalisme dalam bekerja sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.

Sejalan dengan hal diatas dalam menyikapi agenda Perusahaan secara menyeluruh, salah satu aspek yang perlu segera dilakukan penataan yang berkaitan dengan peningkatan sistem pelayanan umum adalah untuk menunjang dan Memajukan sistem pelayanan umum secara prima kepada masyarakat, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya Perusahaan, sarana dan prasarana serta perangkat-perangkat pelayanan umum secara terarah, terpadu dan terkoordinasi oleh Perusahaan.

Perubahan paradigma yang sangat mendasar di bidang Ekonomi khususnya di Perusahaan, dimana pola sentralisasi yang dominan selama ini bergeser kepada desentralisasi. Oleh karena itu dalam rangka menghadapi Persaingan. Perusahaan wajib mempersiapkan perangkat kerja dan Sumber Daya Manusia (SDM), yang berkualitas serta deregulasi kebijakan-kebijakan di bidang pelayanan umum.

Dalam memajukan Perusahaan yang luas, nyata, dinamis dan bertanggung jawab, maka Perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan menggali sumber-sumber dan potensi Perusahaannya secara intensif dalam rangka peningkatan pendapatan yang merupakan salah satu sumber pembiayaan dalam operasional Perusahaan, Kemajuan dan pembinaan kemasyarakatan. Guna mewujudkan peningkatan pendapatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan umum ini tidak dapat dipisahkan dengan persoalan kepuasan pelanggan.

Oleh sebab itu sistim pelayanan paripurna yang prima sudah harus berorientasi pada pendekatan kepuasan pelanggan (*Customer Satisfaction*), dimana masyarakat diperlakukan sebagai pelanggan yang senantiasa mengharapkan kepuasan dalam pelayanan yang cepat dan tepat. Oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) Karyawan PT. Bosowa Utama Corporation memegang peranan yang sangat besar dan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar potensinya , dapat tercapai secara optimal sesuai yang diharapkan.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam Perusahaan PT. Bosowa Utama Corporation bahwa produktivitas dan kinerja seorang Karyawan kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini tentunya mungkin disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang mungkin menjadi penyebab utama adalah kurangnya motivasi kerja berupa kurangnya pemberian imbalan dalam bentuk insentif, penempatan dalam job atau keterampilan yang dimiliki, serta situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu kinerja Karyawan PT. Bosowa Utama Corporation perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **a. Kinerja**

Menghadapi era globalisasi saat ini ada gejala menarik yang perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu Perusahaan dimana ada manusia yang tidak atau kurang

mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak mau melaksanakan tugasnya dengan baik serta ada pula yang mampu memanfaatkan potensinya secara baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik pula. Dari ketiga jenis perilaku tersebut sangat ditentukan oleh faktor kinerja yang mempengaruhi dirinya dalam bersikap dan terjadinya perubahan perilaku-perilaku dari manusia tersebut. Dengan demikian apabila kinerja dapat ditumbuh-kembangkan secara tepat, maka sudah dapat dipastikan bahwa manusia akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya. Karena ia meyakini bahwa kesuksesan suatu Perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya akan berdampak pada tujuan pribadi dari anggota Perusahaan sekaligus dapat mewujudkan prestasi kerja atau kinerja yang baik dari Perusahaan tersebut.

Timpe A. Dale, (1992 : 122 ), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah penentu kinerja yang ampuh, merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan yang saling bertukar umpan balik, konstruktif, dan membangun yang akan meningkatkan keseluruhan kontribusi karyawan.

#### **b. Insentif**

Istilah insentif kadang-kadang disebut tambahan upah atau bonus yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam Perusahaan atau perusahaan. Tujuan pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan Perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji besar.

#### **c. Penempatan Dalam Job/Jabatan**

Promosi atau Penempatan dalam Job seorang Karyawan, meliputi tiga, hal sebagai berikut:

- (1) Berdasarkan latar belakang pendidikan, hal mana Seorang dalam penempatannya dalam suatu jabatan atau bidang tugas didasarkan pada latar belakang pendidikan formal maupun latihan jabatan yang telah ditempuhnya, baik sebelum ataupun setelah diangkat menjadi Karyawan.
- (2) Berdasarkan senioritas Jabatan ; yakni Seorang dalam penempatannya dalam suatu jabatan atau bidang tugas lebih banyak didasarkan pertimbangan keseniorannya dalam . Tentu yang menjadi acuan dasar dalam hal ini adalah Daftar Urut (DUK).

#### **d. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan kondisi kerja yang baik serta kelancaran pelaksanaan tugas-tugas karyawan dalam suatu Perusahaan. Lingkungan Kerja yang dimaksud tersebut meliputi penyediaan ruangan kerja yang kondisinya memenuhi syarat-syarat kesehatan tersedianya peralatan Perusahaan yang memadai dan sarana angkutan untuk mobilitas pelaksanaan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Analisis Deskriptif.

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Adapun data yang diperoleh melalui analisis deskriptif ini dilakukan dengan cara-cara penyajiannya dalam bentuk tabel biasa.

### 2. Metode Analisis Inferensial.

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu : Insentif, Penempatan dalam job, Pendidikan dan latihan, Lingkungan dan sarana kerja serta penghargaan terhadap kinerja Karyawan (*variabel dependen*) dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda

## HASIL

### a. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan yang terdiri dari: pemberian insentif, penempatan dalam job, dan lingkungan kerja yang dilaksanakan pada PT. Bosowa Utama Corporation, maka digunakan alat analisis melalui program statistik SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi linier ganda sebagai berikut :  $y = 331 + 0,311 X_1 + 0,125 X_2 + 0,193 X_3$ . dari persamaan tersebut diatas memperlihatkan bahwa koefisien variabel independen secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya yang dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

| Variabel                | Pengaruh | Koef. Pars | Koef. Reg. | Nilai t | P (Sig) | Keterangan |
|-------------------------|----------|------------|------------|---------|---------|------------|
| Insentif ( $X_1$ )      | ( + )    | 0,452      | 0,371      | 4,959   | 0,000   | Signifikan |
| Pen. Dlm. Job ( $X_2$ ) | ( + )    | 0,211      | 0,152      | 2,119   | 0,037   | Signifikan |
| Ling. Kerja ( $X_3$ )   | ( + )    | 0,271      | 0,222      | 2,761   | 0,007   | Signifikan |
| $R^2 = 0,521$           |          |            |            |         |         |            |

Sumber: Hasil Olahan Statistik SPSS.

Hasil analisis statistik melalui Program SPSS menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja Karyawan yakni : pemberian insentif, penempatan dalam job, dan lingkungan kerja pada PT. Bosowa Utama Corporation yang dapat ditunjukkan melalui hasil dengan uji t. Sedang kontribusi variabel independen, yakni: pemberian insentif, penempatan dalam job, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dapat ditunjukkan melalui besarnya

koefisien determinasi ( $R_2$ ) = 0,521 atau 52,10% variasi dari Kinerja Karyawan PT. Bosowa Utama Corporation dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas dan 0,479 atau 47,90% ditentukan oleh faktor lain.

## HASIL & PEMBAHASAN

### a. Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Agar supaya setiap Karyawan dapat lebih terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab, disiplin baik masuk Perusahaan, melaksanakan pekerjaan maupun dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat, maka perlu ada upaya pemberian insentif yang memadai bagi Karyawan agar mereka dapat merasa puas, sehingga diperoleh suatu hasil kerja yang sesuai dengan harapan pemerintah kabupaten.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pemberian insentif bagi setiap Karyawan yang memenuhi persyaratan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian, maka penelitian ini dapat mendukung pernyataan Heidjrahman dalam Susilo (1990 : 104), hubungan antara pengorbanan dan penghasilan, bahwa semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan setiap Karyawan, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian insentif yang diterima Karyawan, maka dapat mendorong Karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa terdapat 61 orang atau 60,00% Karyawan yang merasa puas dan sangat puas dalam memperoleh pemberian insentif dari Pemerintah Kabupaten Maros.

Besarnya jumlah dan persentase kepuasan Karyawan terhadap pemberian insentif, disebabkan karena pemerintah telah menyadari bahwa pemberian insentif bagi setiap Karyawan sampai saat ini dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Meskipun demikian, pada saat tertentu kepuasan tersebut akan berangsur-angsur menurun sejalan dengan perkembangan tuntutan kebutuhan Karyawan. Oleh karena itu, pemerintah senantiasa melakukan upaya-upaya penataan kembali tentang struktur kegiatan keKaryawanan dan sumber dayanya yang lebih mengarah kepada perbaikan kompensasi karya bagi Karyawan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Upaya tersebut sering dipersyaratkan melalui tingkat kehadiran dan beban kerja serta adanya upaya lebih diperluas dengan peningkatan kualitas SDM melalui peningkatan pendidikan baik formal maupun non formal dalam berbagai bidang dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Maros.

### b. Penempatan Dalam Job Terhadap Kinerja Karyawan

Supaya Karyawan terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka perlu ada upaya secara terus-menerus untuk menata kembali penempatan setiap Karyawan yang disesuaikan dengan minat dan bakat, profesi dan kemampuan baik analisis maupun teknis bagi setiap Karyawan dalam setiap jabatan. Jika hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja setiap Karyawan.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa adanya penempatan Karyawan yang dapat disesuaikan antara jabatan dengan kemampuan, minat dan bakat serta profesi mereka, maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Utama Corporation. Hipotesis ini dapat didukung oleh data bahwa sebagian besar atau sekitar 42 orang atau 41,18% Karyawan yang merasa memiliki penempatan yang sangat tepat dan tepat sedangkan 53 orang atau 51,96% Karyawan yang memiliki penempatan yang cukup tepat dan hanya 7 orang atau 6,86% Karyawan yang mengatakan memiliki penempatan yang tidak tepat.

Hasil penelitian yang dilakukan secara akurat dan valid terbukti hasilnya dapat mendukung pernyataan yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2000: 15), bahwa penempatan dalam setiap jabatan akan mendorong berkembangnya dinamika kerja yang mengarah pada peningkatan produktifitas kerja Karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja lembaga atau organisasi.

### **c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam mendorong atau memotivasi setiap Karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka perlu ada upaya penataan kembali lingkungan kerja yang lebih kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja Karyawan dalam lingkungan PT. Bosowa Utama Corporation. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencerminkan suasana yang dapat memberikan kepuasan kerja dan mendorong Karyawan maupun pihak luar untuk tertarik saling membangun suatu komunikasi yang lebih baik.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan dan sarana kerja yang tersedia pada PT. Bosowa Utama Corporation relatif kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja Karyawan saat ini, sehingga pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena, ternyata di PT. Bosowa Utama Corporation telah memenuhi dan menata sarana kerja yang dibutuhkan baik dalam ruangan kerja maupun fasilitas kerja pendukung dalam operasionalisasi di lapangan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan bahwa terdapat 50 orang atau 49,02% Karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja relatif sangat kondusif dan kondusif dan 46 orang atau 45,10% Karyawan yang mengatakan lingkungan kerja yang ada saat ini cukup kondusif untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

### **SIMPULAN**

1. Insentif bagi setiap Karyawan yang memenuhi persyaratan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2. Adanya penempatan Karyawan yang dapat disesuaikan antara jabatan dengan kemampuan, minat dan bakat serta profesi mereka, maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3. Lingkungan kerja yang tersedia pada PT. Bosowa Utama Corporation relatif kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja Karyawan saat ini, sehingga pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

## REFERENSI

Cushway, Barry, 1996, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Heidrajchman Suad Husnan, 1993. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P, 2001, *Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan keempat, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Ismail Pelu, 2006. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja Karyawan negeri sipil pada Perusahaan BAPEDDA Sul-Sel di Makassar

Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 295-306.

James B. Whittaker, (1993), *The Government Performance Results Act of*.

Manullang, M. 1998, *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Martoyo Susilo, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen KeKaryawanan)*, Mandar Maju, Bandung.

Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.

Payaman, Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta. FE-UI.

Samsuddin. 2001. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan*. Tesis Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar (tidak dipublikasi).

Simamora Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BP. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sikula, Martoyo, 1990, Memberikan Batasan Pengembangan atau Development Pengertian Pendidikan.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : STIE-YKPN, Yogyakarta.

Sudjana, 1997, *Statitika Untuk Penelitian*, Tarsito, Bandung.