

Peranan Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Instansi XYZ

Rani Andreani

Program Studi Manajemen, Universitas Panca Marga

Abstrak

Penelitian ini merupakan hasil tugas akhir dari laporan praktek kerja lapangan, dengan tujuan mendeskripsikan peranan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi Xyz dengan sasaran total sample 20 orang pegawai, hasil deskripsi menggambarkan instansi Xyz dalam melakukan pemberian insentif finansial sudah terasa baik dan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil evaluasi yang telah dilakukan di instansi Xyz, yang dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bermanfaat bagi Pimpinan Kantor Xyz, dalam pembagian dan pemberian tugas suatu pekerjaan perlu dan dapat mempertimbangkan azas keadilan dan kompetensi kepada pegawai, dan meningkatkan tim kerja dan Kerjasama.

Kata Kunci: Insentif Finansial, Kepuasan Kerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam sebuah instansi pemerintahan, karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga dalam sebuah instansi pemerintahan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Secara umum tugas dan kewajiban pemerintahan adalah menciptakan regulasi pelayanan umum pengembangan sumber daya produktif, menciptakan ketentraman dan ketertiban masyarakat, pelestarian nilai-nilai sosial kultural dan memperkuat persatuan kesatuan bangsa, pengembangan kehidupan demokrasi, menciptakan keadilan, pelestarian lingkungan hidup, penerapan dan penegakan undang-undang dan mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk mewujudkan tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan suatu pemerintahan (Deddy, 2015). Salah satu contoh instansi pemerintahan adalah Kantor Xyz.

Dalam instansi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai sebuah tujuan. Tujuan instansi pemerintahan adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan daya saing daerah, pertumbuhan ekonomi berbasis kerakyatan, dan optimalisasi pengelolaan sumber daya berkelanjutan. Dan untuk mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia melalui peningkatan kualitas pelaksanaan otonomi daerah dalam penyelenggaraan ke pemerintahan yang baik dan bersih. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang andal didukung dengan adanya pemberian kompensasi. Menurut (Sedarmayanti, 2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Disamping itu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009).

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial berupa gaji atau upah, bonus, dan upah insentif (Syah, 2013) Kompensasi non-finansial berupa program pelayanan pegawai, pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja dan perlindungan ekonomis terhadap bahaya (Kadarisman, 2016). Instansi pemerintahan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Jadi, nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar instansi pemerintahan, supaya instansi pemerintahan mendapatkan reward yang baik dari pada instansi pemerintahan yang lain. Dengan adanya kompensasi ini maka akan memberikan kepuasan kerja pegawai, karena kompensasi atau yang sering juga disebut insentif mempunyai pengaruh secara signifikan dan dominan terhadap kepuasan

kerja (Hermanto, 2018), melalui beberapa jenis insentif yaitu upah kerja, bonus produksi, komisi, capaian target, hasil prestasi, pengetahuan dan skill (Rivai dalam buku (Kadarisman, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. dan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2012). Menurut (Handoko, 2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja dibutuhkan seorang pemimpin yang dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada pegawai. Di butuhkan juga Seorang pimpinan yang dapat membantu menciptakan imbalan yang menghasilkan pekerjaan yang lebih memuaskan, oleh karena itu manajemen perlu meningkatkan perhatian dan kesadaran dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar kerja dalam memenuhi pekerjaan dan kepuasan karyawan (Hermanto, 2018).

Instansi pemerintahan dalam hal ini adalah instansi xyz menggunakan berbagai imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang agar mencapai tujuan instansi maupun pribadi. Seorang pimpinan dapat juga membantu menciptakan imbalan yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Karena imbalan ini dianggap penting oleh pegawai, imbalan tersebut mempunyai dampak penting atas perilaku dan prestasi, beberapa indikasi yang dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai adalah pekerjaan yang sesuai, bayaran, teman kerja, adanya promosi jabatan, dan atasan (Arifin, 2012).

Dalam kantor instansi pemerintahan xyz yang telah menerapkan insentif financial yang baik dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Dalam pemberian kompensasi finansial upah insentif dilihat dari absensi kehadiran dan aktivitas kerja, dalam kenyataannya masih ditemukan pegawai yang datang terlambat dan pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang yang ditetapkan. Jadi permasalahan tersebut menyebabkan pengurangan insentif terhadap kepuasan pegawai di instansi xyz.

Berdasarkan latar belakang dia atas, beberapa permasalahan yang ada adalah peranan Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, maka penelitian ini mengambil tema Peranan Insentif Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan tujuannya untuk mendeskripsikan peranan insentif finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi xyz.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Insentif Finansial

Data yang dikumpulkan berdasarkan hasil responden tentang Insentif Finansial ditujukan kepada 20 pegawai di instansi dengan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 7
Data Persentase Tanggapan Responden Insentif Finansial

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Insentif yang diterima telah sesuai dengan kinerja pegawai	f	20	0	0	0	0	20
		%	100%	0	0	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

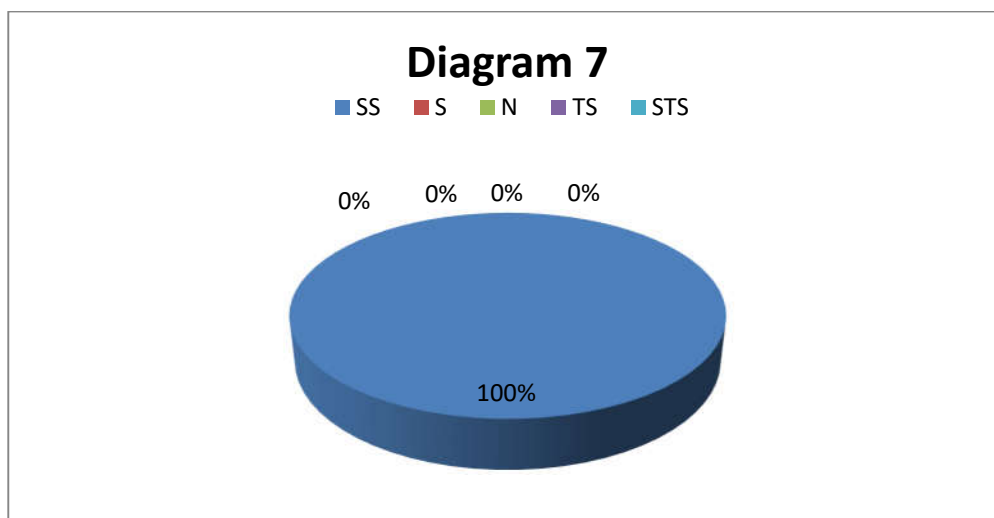


Diagram 7: Rekapitulasi Hasil Responden Insentif Finansial
Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang insentif yang diterima sesuai dengan kinerja pegawai, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 20 orang dengan persentase (100%) menyatakan sangat setuju. Jadi pegawai di Xyz sudah merasa puas akan insentif yang diberikan.

Tabel 8
Data Persentase Tanggapan Responden Insentif Finansial

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
2.	Waktu jam kerja mempengaruhi dalam pemberian insentif	F	13	7	0	0	0	20
		%	65%	35%	0	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

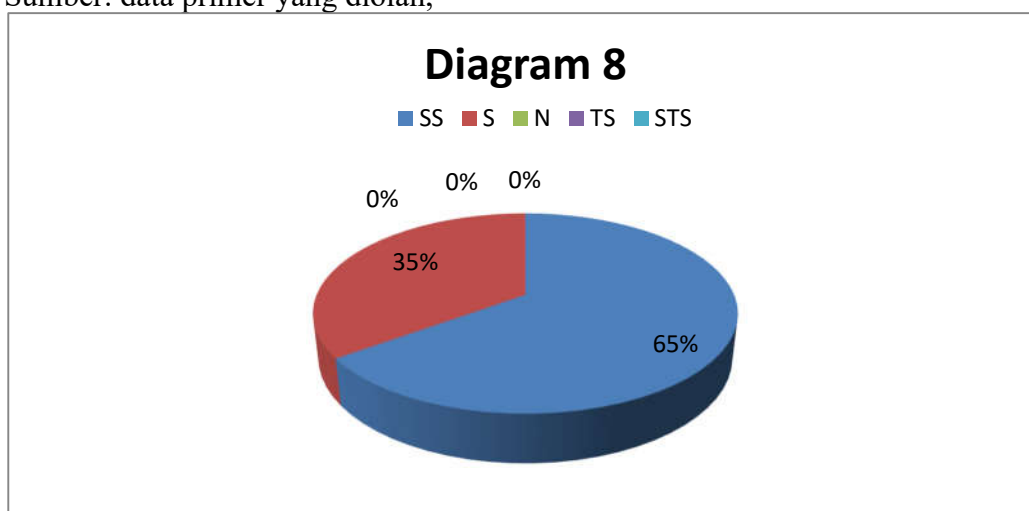


Diagram 8: Rekapitulasi Hasil Responden Insentif Finansial
Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang waktu jam kerja mempengaruhi penerimaan insentif, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 13 orang dengan persentase (65%) menyatakan sangat setuju dan 7 orang dengan persentase (35%) menyatakan setuju. Jadi pegawai di Xyz sudah patuh terhadap aturan yang ada.

Tabel 9
Data Persentase Tanggapan Responden Insentif Finansial

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
3.	Semakin tinggi jabatan menentukan penerimaan insentif pegawai	f	12	8	0	0	0	20
%		60%	40%	0	0	0	100%	

Sumber: data primer yang diolah,

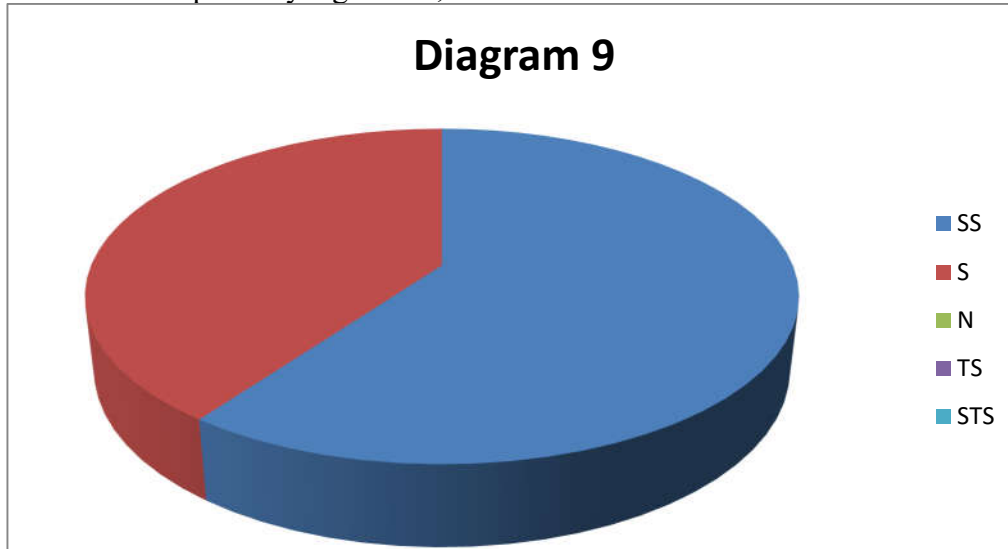


Diagram 9: Rekapitulasi Hasil Responden Insentif Finansial

Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang semakin tinggi jabatan menentukan penerimaan insentif pegawai, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 12 orang dengan persentase (60%) menyatakan sangat setuju dan 8 orang dengan persentase (40%) menyatakan setuju. Jadi pegawai di Xyz ada yang beranggapan sangat setuju bahwa jabatan mempengaruhi penerimaan insentif dan ada yang beranggapan hanya setuju.

Tabel 10
Data Persentase Tanggapan Responden Insentif Finansial

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
4.	Pemberian insentif telah sesuai dengan kebutuhan pegawai	f	8	7	5	0	0	20
%		40%	35%	25%	0	0	100%	

Sumber: data primer yang diolah,

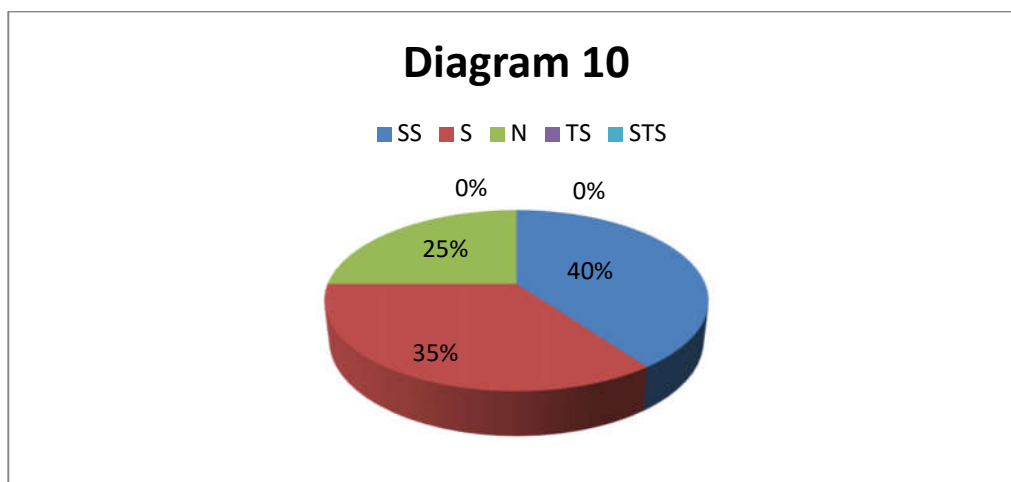


Diagram 10: Rekapitulasi Hasil Responden Insentif Finansial

Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang pemberian insentif telah sesuai dengan kebutuhan pegawai, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 8 orang dengan persentase (40%) menyatakan sangat setuju, 7 orang dengan persentase (35%) menyatakan setuju dan 5 orang dengan persentase (25%) menyatakan netral. Jadi pegawai di Xyz sudah sangat setuju dengan jumlah insentif.

Tabel 11
Data Persentase Tanggapan Responden Insentif Finansial

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
5.	Pemberian insentif telah berasaskan keadilan dan kelayakan	f	3	10	7	0	0	20
		%	15%	50%	35%	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

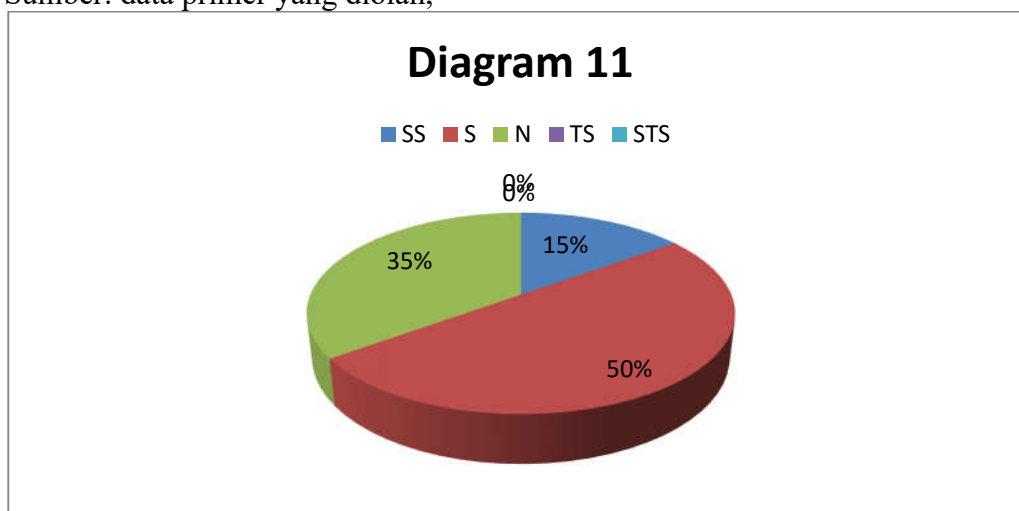


Diagram 11: Rekapitulasi Hasil Responden Insentif Finansial

Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang pemberian insentif telah berasaskan keadilan dan kelayakan, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 3 orang dengan persentase (15%) menyatakan sangat setuju, 10 orang dengan persentase (50%) menyatakan setuju dan 7 orang dengan persentase (35%) menyatakan netral.

netral. Jadi pegawai di Xyz ada yang beranggapan bahwa pemberian insentif ini netral dan ada yang beranggapan setuju.

Tabel 12
Data Persentase Tanggapan Responden Insentif Finansial

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
6.	Pemberian insentif bergantung pada jabatan pegawai	F	6	10	4	0	0	20
		%	30%	50%	20%	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

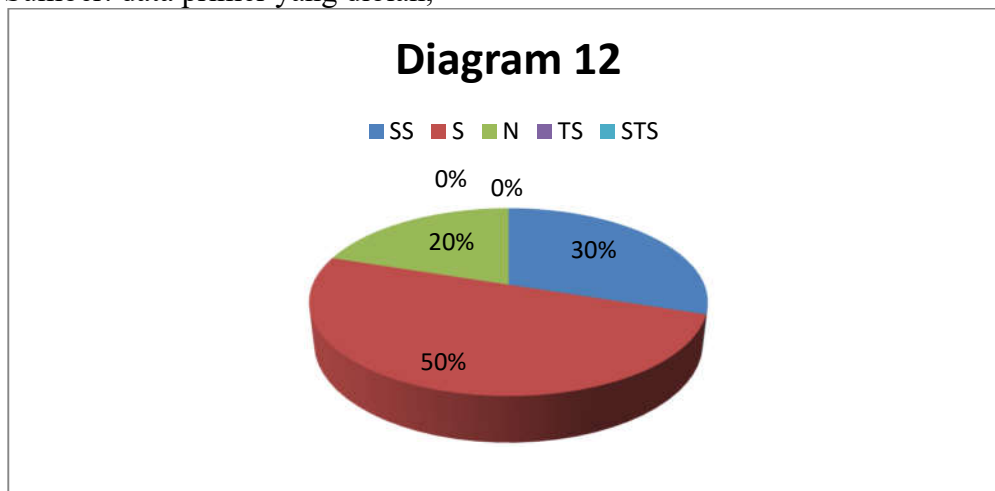


Diagram 12: Rekapitulasi Hasil Responden Insentif Finansial

Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang pemberian insentif bergantung pada jabatan pegawai, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 6 orang dengan persentase (30%) menyatakan sangat setuju, 10 orang dengan persentase (50%) menyatakan setuju dan 4 orang dengan persentase (20%) menyatakan netral. Jadi pegawai di Xyz sudah merasa bahwa jabatan memang penting dalam pemberian insentif.

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai

Data yang dikumpulkan berdasarkan hasil responden tentang Kepuasan Kerja Pegawai ditujukan kepada 20 pegawai di instansi dengan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 13
Data Persentase Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Tugas yang diberikan selalu diberikan tantangan	f	11	9	0	0	0	20
		%	55%	45%	0	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

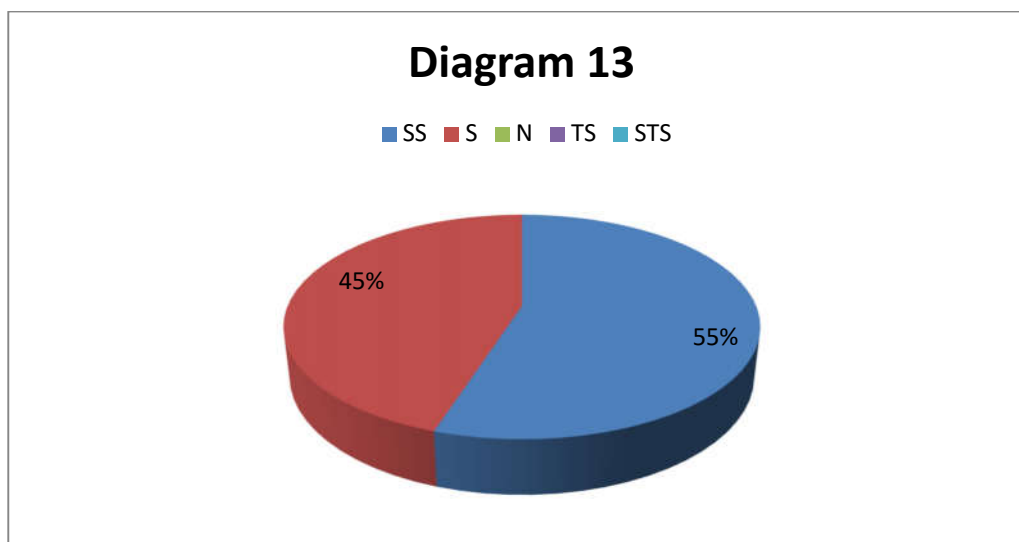


Diagram 13: Rekapitulasi Hasil Responden Kepuasan Kerja Pegawai
Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang tugas yang diberikan selalu diberikan tantangan, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 11 orang dengan persentase (55%) menyatakan sangat setuju, 9 orang dengan persentase (45%) menyatakan setuju. Jadi pegawai di Xyz sudah merasakan tantangan tugas yang diberikan.

Tabel 14
Data Persentase Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
2.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dan adil terhadap pegawai	f	9	11	0	0	0	20
		%	45%	55%	0	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

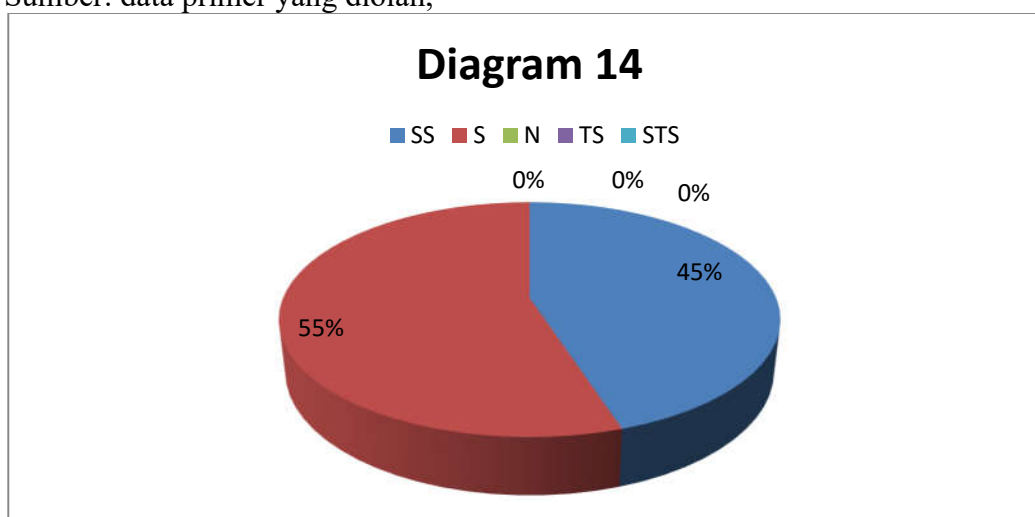


Diagram 14: Rekapitulasi Hasil Responden Kepuasan Kerja Pegawai
Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang insentif yang diberikan sudah sesuai dan adil terhadap pegawai, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 9 orang dengan persentase (45%) menyatakan sangat setuju, 11

orang dengan persentase (55%) menyatakan setuju. Jadi pegawai di Xyz sudah merasakan keadilan dalam pemberian insentif.

Tabel 15
Data Persentase Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
3.	Adanya kerjasama yang mendukung	f	4	9	7	0	0	20
%		20%	45%	35%	0	0	100%	

Sumber: data primer yang diolah,

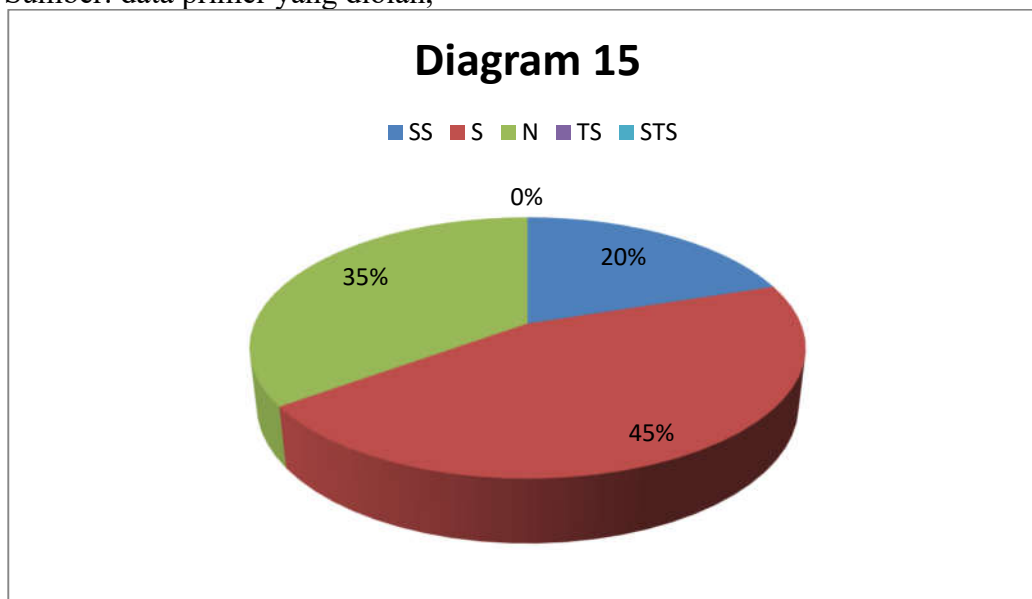


Diagram 15: Rekapitulasi Hasil Responden Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang adanya kerjasama yang mendukung, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 4 orang dengan persentase (20%) menyatakan sangat setuju, 9 orang dengan persentase (45%) menyatakan setuju dan 7 orang dengan persentase (35%) menyatakan netral. Jadi pegawai di Xyz mampu untuk kerjasama dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 16
Data Persentase Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
4.	Mendapat peluang promosi yang sesuai dengan bakat	f	10	10	0	0	0	20
%		50%	50%	0	0	0	100%	

Sumber: data primer yang diolah,

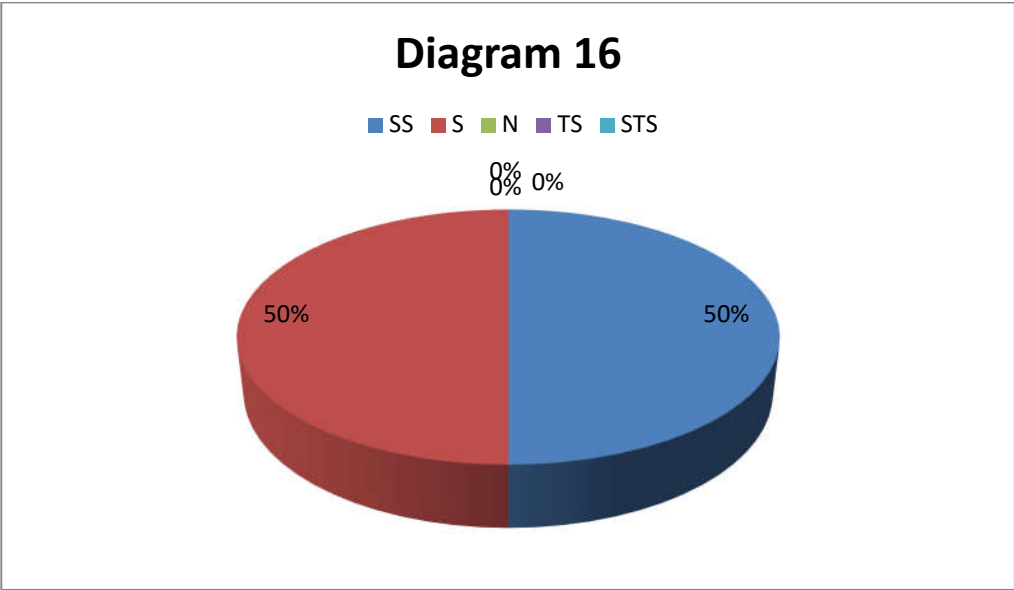


Diagram 16: Rekapitulasi Hasil Responden Kepuasan Kerja Pegawai
 Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang mendapat peluang promosi yang sesuai dengan bakat, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 10 orang dengan persentase (50%) menyatakan sangat setuju 10 orang dengan persentase (50%) menyatakan setuju. Jadi pegawai di Xyz mengetahui bahwa bakat mempengaruhi peluang promosi.

Tabel 17
Data Persentase Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
5.	Atasan dalam menilai prestasi kerja secara objektif	f	7	6	7	0	0	20
		%	35%	30%	35%	0	0	100%

Sumber: data primer yang diolah,

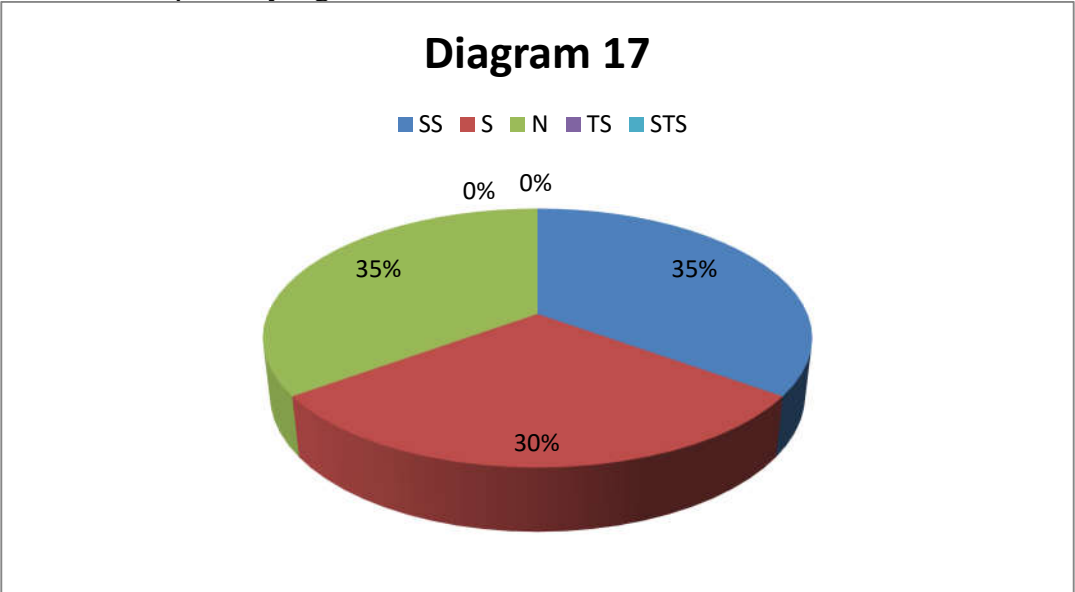


Diagram 17: Rekapitulasi Hasil Responden Kepuasan Kerja Pegawai
 Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang atasan dalam menilai prestasi kerja secara objektif, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 7 orang dengan persentase (35%) menyatakan sangat setuju, 6 orang dengan persentase (30%) menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase (35%) menyatakan netral. Jadi pegawai di Xyz setuju dengan adanya penilaian secara objektif.

Tabel 18
Data Persentase Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Uraian	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
6.	Keterlibatan atasan terhadap pengawasan	f	6	8	6	0	0	20
%		30%	40%	30%	0	0	100%	

Sumber: data primer yang diolah,

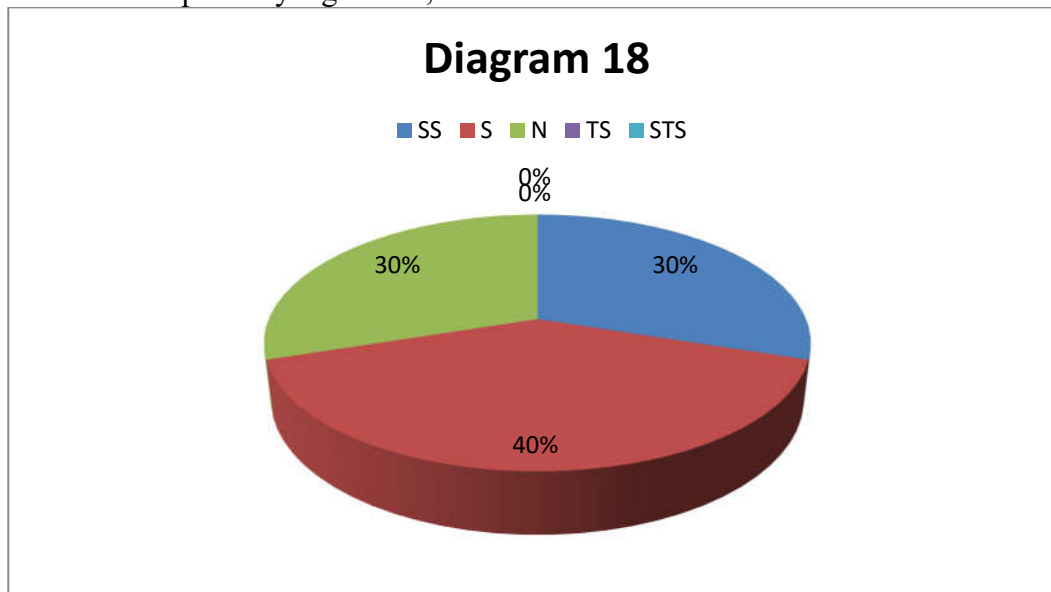


Diagram 18: Rekapitulasi Hasil Responden Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah,

Tanggapan pegawai tentang keterlibatan atasan terhadap pengawasan, dari tabel dapat diketahui bahwa dari pernyataan 6 orang dengan persentase (30%) menyatakan sangat setuju, 8 orang dengan persentase (40%) menyatakan setuju dan 6 orang dengan persentase (30%) menyatakan netral. Jadi pegawai di Xyz setuju dengan adanya keterlibatan atasan terhadap bawahan

Kesimpulan

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka di instansi Xyz dalam melakukan pemberian insentif finansial sudah terasa baik. Dalam pemberian insentif finansial banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan insentif sudah sesuai dengan kinerja, Dalam kepuasan kerja pegawai banyak yang menyatakan bahwa insentif yang diberikan berharap selalu ada dan diberikan tantangan. Dari hasil evaluasi yang telah dilakukan di instansi Xyz, yang dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bermanfaat bagi Pimpinan Kantor Xyz, pemberian suatu pekerjaan yang perlu mempertimbangkan azas keadilan dan kompetensi kepada pegawai, dan meningkatkan tim kerja dan Kerjasama.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2012). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Fakultas Ekonomi Universtas Negeri Yogyakarta Vol 8, No 1.*
- Deddy, M. (2015). *Perilaku Organisasi dan kepemimpinan Pelayanan. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.*
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Hermanto, H. (2018). The Influence Of Giving Incentives And The Application Of Work Discipline To The Working Satisfaction Of Permanent Employees In The Office Of Pejarakan Sub District , Probolinggo. *International Journal of Social Science and Business*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v2i1.12838>
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi. Cetakan 3. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.*
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Gruop.*
- Syah, H. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universtas Negeri Surabaya Vol 1, No 2.*