BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

2.1.1 Pengertian Insentif

Beberapa pengertian insentif menurut para ahli diantaranya Veitzal Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan".

Sedangkan pengertian insentif menurut Sedarmayanti (2007:240) adalah:

"Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja".

Pengertian insentif menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:89) adalah:

"Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.1.2 Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

2.1.3 Jenis-Jenis Insentif

Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif. Insentif yang diterimanya berbentuk rangsangan yang diberikan kepada manusia agar mau melakukan tindakan. Rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang karyawan.

1) Insentif Material

   Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi:

a) Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

b) Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered compensation*)

Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

2) Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material meliputi:

a) Pemberian gelar secara resmi,
b) Pemberian tanda jasa atau medali,
c) Pemberian piagam penghargaan,
d) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan,
e) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja,
f) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

3) Sosial Insentif

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan lain-lain.

2.1.4 Bentuk-bentuk Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif. Menurut Veitzal Rivai (2004:385) terdapat beberapa bentuk insentif secara umum yaitu:

1) *Piecework* (Upah per *output*)

   Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* per unit. Cocok digunakan untuk pekerjaan yang *output*-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat *level* yang sangat operasional dalam organisasi.

2) *Production Bonus* (Bonus Produksi)

   Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.

3) *Commission* (Komisi)

   Insentif yang diberikan berdasarkan junlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4) *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

   Merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga karyawan diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5) *Merit Pay* (Upah Kontibusi)

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.

6) *Pay-for-Knowledge/Pay-for-Shell Compensation* (Upah untuk Pengetahuan)

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organanisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

7) *Nonmonetary Incentive* (Insentif Non Materi)

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Seperti dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Adapula insentif diberikan dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan, dan pengubahan gaya.

8) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan (bonus jangka pendek), atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui

pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu (bonus jangka panjang).

2.1.5 Penggolongan Insentif

Menurut Veitzal Rivai (2004:387) terdapat dua macam penggolongan insentif, yaitu:

1) Insentif Individu

   Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output* dan upah per waktu.

2) Insentif Kelompok

   Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seseirang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

   a) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya,
   b) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya,

c) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

2.1.6 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Veitzal Rivai (2004:387):

"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. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi."

1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan

itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru

atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.1.7 Sifat Dasar Insentif

Menurut Heidjrachman Ranupandojo (yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara; 2002:90), beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, yaitu:

1. Pembayarannya hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan *output* dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat lagi.

2.1.8 Kesulitan dalam Sistem Penentuan Insentif Kerja

Beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja menurut Heidjrachman Ranupandoyo (yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara; 2002:89) yaitu:

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara tepat, bisa diterima dan wajar.

2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif, dan antara kelompok yang menerima dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan.

2.2 Motivasi Kerja Karyawan

Dalam sejarahnya teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an, di mana proses dan formulasi telah terbentuk ketika itu. Masalah yang dihadapi sekarang adalah, apakah teori tersebut masih relevan dengan kondisi perusahan atau dunia kerja saat ini.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula

diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan berpengaruh positif pada pencapaian tujuan perusahaan. (Veitzal Rivai; 2004:456)

2.2.1 Pengertian Motivasi

Beberapa definisi para ahli mengenai motivasi antara lain:

Menurut Veitzal Rivai (2004:456) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapaitujuan dari motifnya”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:233) menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi individu agar mampu mencapai tujuan yang direncanakan.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang dikemukan para ahli dijelaskan di bawah ini:

2.2.2.1 Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pega wai tersebut ajan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

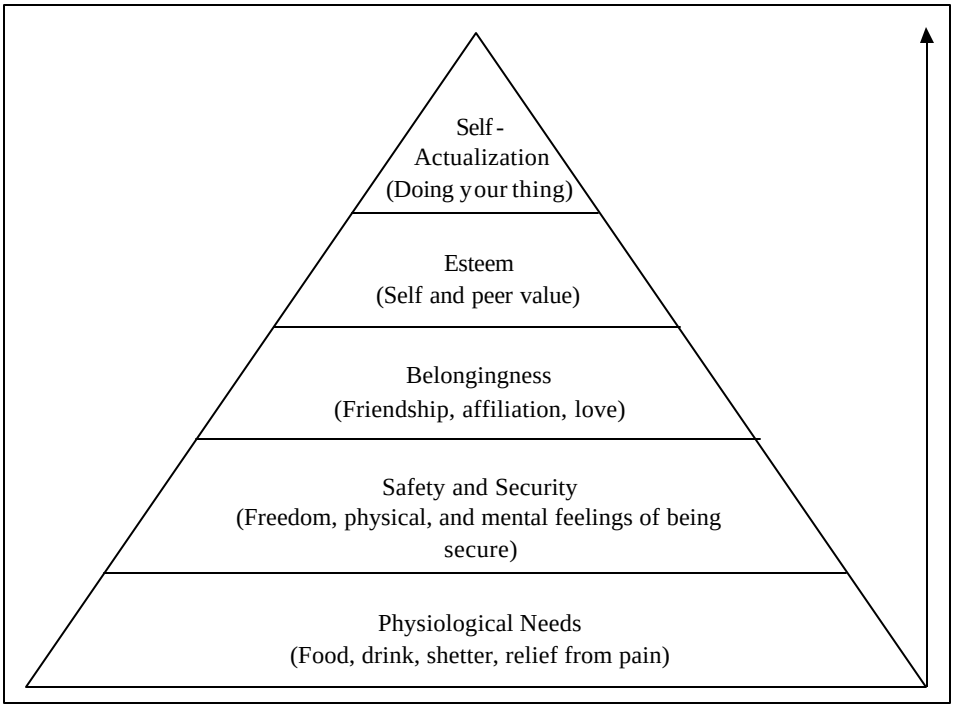
Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk menc intai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

2.2.2.2 *McClelland's Theory of Needs*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga karyawan untuk menuju keberhasilan.

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

2.2.2.3 *"Theory X and Theory Y"*

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar. Lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

Jadi, teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi.

2.2.2.4 Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi *(existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan *(growth*), karen aitu disebut sebagai teori ERG, yang berupa:

1. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan. Keanggotaan di dalam masyarakat.

3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2.2.3 Asas -Asas Motivasi

Asas-asas motivasi mencakup asas pengikutsertaan, komunikasi, pengakuan, dan perhatian timbal balik.

a. Asas mengikutsertakan

   Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerja meningkat.

b. Asas komunikasi

   Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja karyawan akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas pengakuan

   Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan

bekerja dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan kegiatan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dan perusahaan. Dengan asas ini diharapkan prestasi kerja akan meningkat.

2.2.4 Metode Motivasi

Metode motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil yang diberikan langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan karyawan. Antara lain berupa: pujian, bonus, penghargaan, bintang jasa dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun bentuknya berupa: penempatan yang tepat, suasana kerja yang kondusif, mesin pendukung yang baik, kursi yang nyaman dan lain sebagainya.

2.2.5 Alat-Alat Motivasi

Alat-alat yang digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yaitu:

a. Materil Insentif

   Motivasi yang diberikan berupa materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan.

b. Non Materil Insentif

   Motivasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk materil.

2.2.6 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis Motivasi dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

a. Positif Motivasi

   Diberikan oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada yang mampu berprestasi di atas standar kerja, sehingga meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

b. Negatif Motivasi

   Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dengan bentuk hukuman. Motivasi ini jika digunakan dalam jangka waktu pendek, akan efektif. Tetapi jika terus menerus dilakukan atau berlaku dalam jangka waktu yang panjang, akan berdampak kurang baik bagi diri karyawan sehingga akan mempengaruhi karyawan untuk mencari pekerjaan lain atau perusahaan lain.

2.2.7 Tujuan Motivasi

Menurut Suwatno (2001:147), tujuan motivasi dapat dikatakan sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
b. Meningkatkan produktivitas,
c. Mempertahankan kestabilan karyawan,
d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
f. Meningkatkan loyalitas, partisipasi dan kreatifitas karyawan,
g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan,
h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku, dan
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

2.3 Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Tidak dapat disangkal bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Manusia yang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan lainnya.

Insentif yang adil dan layak merupakan faktor yang penting bagi karyawan maupun perusahaan, hal ini karena insentif merupakan salah satu sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan, insentif merupakan salah satu faktor kebijakan dalam kepegawaian. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan, motivasi kerja serta hasil kerja. Hal tersebut menjadikan sebuah kesimpulan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan hasil kerja karyawan. Karena mengingat adanya insentif, maka karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih giat lagi sehingga prestasi kerja akan meningkat dari waktu ke waktu.

Motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan tersebut. Perusahaan yang memberikan insentif secara adil dan layak dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Untuk memperkuat asumsi bahwa adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan di dukung oleh pernyataan Veitzal Rivai (2005:384) sebagai berikut:

"Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja".

Hal tersebut didukung pula oleh pendapat Heidjrachan Ranupandoyo (yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2002:93) yang menyatakan bahwa:

"Ïnsentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sebagaimana mestinya.