



Peran Insentif Sebagai Pendukung Peningkatan Produktivitas Kerja PT. Agro Aku Bisa Jember

Ahmad Muzayin^{1*}, Maulidyah Amalina Rizqi²

Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia^{1,2}

Email: ahmadmuzayin32@gmail.com¹, maulidyah@umg.ac.id²

Artikel info

Artikel history:

Diterima : 15-11-2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 10-12-2021

Disetujui : 15-12-2021

Kata Kunci: insentif;
produktivitas kerja

Keywords: Incentive;
work productivity

Abstrak

PT Agro Aku Bisa melihat produktivitas kerja karyawan dilihat dari perolehan luas lahan dan perolehan hasil panen yang ditugaskan perusahaan kepada petugas lapangan. Luas lahan tersebut hasil dari mitra yang sudah bekerja sama dengan PT Agro Aku Bisa dan perolehan hasil panen didapat dari mitra petani yang sudah menjalankan kontrak kerja dengan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran PT Agro Aku Bisa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena pada bulan Januari hingga bulan Maret tahun 2021 produktivitas perusahaan mengalami fluktuasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif pendekatan studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara dengan 2 informan dari PT Agro Aku Bisa. Hasil penelitian yaitu peran PT Agro Aku Bisa dalam memberikan Insentif kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan Insentif berupa *voucher* umroh, kendaraan roda 2, dan bonus 10% dari hasil panen yang akan dibagikan merata kepada seluruh karyawan PT Agro Aku Bisa.

Abstract

PT Agro Aku Bisa sees employee work productivity as seen from the acquisition of land area and harvest yields assigned by the company to field officers. The land area is the result of partners who have collaborated with Agro Aku Bisa Ltd. and the harvest results are obtained from farmer partners who have carried out work contracts with the company. The purpose of this study was to determine the role of Agro Aku Bisa Ltd. in increasing employee productivity, because from January to March 2021 the company's productivity fluctuated. This study uses a descriptive qualitative research method with a case study approach with data collection techniques in the form of observation and interviews with 2 informants from Agro Aku Bisa Ltd. The results of the research are the role of Agro Aku Bisa Ltd. in providing incentives to employees to increase work productivity by providing incentives in the form of Umrah vouchers, 2-wheeled vehicles, and a 10% bonus from the harvest which will be distributed evenly to all employees of Agro Aku Bisa Ltd.

Koresponden author: Ahmad Muzayin

Email: ahmadmuzayin32@gmail.com

artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi

CC BY SA

2021



Pendahuluan

Pada umumnya hal yang paling memiliki peran penting dalam mencapai suatu tujuan yang tinggi yaitu dengan memulai dari hal yang paling mendukung untuk mencapainya suatu tujuan tersebut, salah satunya sumber daya manusia. Maka perlu dilakukan sebuah pengelolaan dan pengembangan yang memiliki tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan unggul. Adanya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, maka secara mudah karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas secara baik sesuai arahan di masa sekarang ataupun masa depan. Seiring dengan berjalannya masa, prestasi dan kemampuan akan sulit dimiliki oleh karyawan jika hanya mengandalkan apa yang sudah dimiliki tanpa melakukan proses pembekalan dan pengembangan yang lebih tinggi lagi. Sehingga dengan ini sumber daya manusia merupakan elemen yang memiliki pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam upaya tercapainya tujuan perusahaan, permasalahan perusahaan yang dihadapi akan semakin umum seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi. Upaya dalam mencapai keselarasan keberlangsungan tujuan perusahaan, manajemen perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan berupa kompensasi memberikan kompensasi, karena kompensasi adalah hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi merupakan istilah luas yang dikenal dengan *finansial*, kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan melalui hubungan timbal balik dengan perusahaan. Kompensasi dibedakan kedalam dua kelompok yaitu kompensasi *finansial* dan *non finansial*. Dalam penelitian yang dilakukan ([Sutrisno](#), 2009) berpendapat bahwa kompensasi *non finansial* merupakan kompensasi tidak berupa uang dan tidak dirasakan langsung oleh karyawan. Kompensasi *non finansial* dapat berupa pujian, fasilitas, dan lingkungan kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sedangkan dalam penelitian ([Maddepunggeng et al.](#), 2016) berpendapat bahwa kompensasi *finansial* adalah kompensasi yang berupa uang bersifat secara langsung dengan diterima oleh karyawan seperti gaji, tunjangan karyawan, dan Insentif .

Dalam penelitian ([Grant & Sugarman](#), 2004) berpendapat bahwa Insentif adalah salah satu cara atau strategi dimana karyawan mampu mendapatkan karyawan lain untuk melakukan apa yang harus dilakukan oleh mereka. Sedangkan menurut ([Haas & Hansen](#), 2007) menyatakan bahwa Insentif merupakan penghargaan atau *reward* pengakuan yang dilakukan oleh perusahaan digunakan dalam meyakinkan bahwa karyawan akan mempertahankan nilai perusahaan, mempromosikan kinerja dalam mendorong pengetahuan yang memiliki lanjutan secara baik mengakui perilaku prestasi kerja yang didapatkan secara langsung.

Menurut ([Stajkovic & Luthans](#), 1997) Insentif merupakan alat motivator karyawan yang sering digunakan oleh pemimpin diperusahaan dengan dapat diklasifikasikan berupa uang, sosial, dan timba balik atas prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan Insentif merupakan sebuah bonus dalam upaya perusahaan menghargai karyawan untuk atas prestasi kerja yang sudah diberikan kepada perusahaan. Selain itu, Insentif merupakan pemberian yang diberikan perusahaan berupa uang atau non uang diluar gaji sebagai upaya perusahaan dalam menghormati prestasi kerja dan kontribusi yang dilakukan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan usaha dari perusahaan dengan harapan karyawan meningkatkan produktivitas prestasi kerjanya.

Insentif merupakan satu strategi yang sangat baik jika diterapkan dalam mengarahkan karyawan mencapai tujuan perusahaan, karena didalam sebuah perusahaan Insentif biasa dipandang sebagai satu strategi yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian ([Martcahyo et al., 2012](#)) yang memiliki pendapat bahwa pemberian Insentif yang dilakukan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan produktivitas prestasi kerja karyawan. Karena hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa masalah yang sering muncul dan masih ada ketidakpuasan karyawan dalam memperoleh Insentif yang sudah diberikan oleh perusahaan, dianggap oleh karyawan masih tidak sesuai dengan hasil kerja yang mereka kerjakan. Penurunan produktivitas kerja dapat disebabkan oleh Insentif, dan menurunnya kualitas pengerjaan tugas karyawan yang dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut.

Hubungan Insentif dengan peningkatan produktivitas karyawan tidak dapat dipisahkan didalam dunia perusahaan. Hal ini diperkuat dengan setiap perolehan Insentif kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas prestasi kerja karyawan. Insentif sendiri memiliki peran dalam usaha meningkatkan dan memberikan rangsangan motivasi, serta semangat karyawan dalam berkerja dengan menghasilkan suatu barang dan jasa yang sudah sesuai dengan standar produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Insentif memiliki jenis umum yang sering digunakan oleh perusahaan meliputi kontrak Insentif harga tetap, penggantian biaya, tanpa Insentif, Insentif kinerja, dan Insentif keselamatan.

([Gomez-Mejia et al., 2007](#)) memiliki pendapat bahwa produktivitas kerja merupakan suatu fungsi dari banyak faktor yang ada, mulai dengan dukungan manajemen puncak, personal komitmen pada semua tingkat, sistem pengukuran kinerja, pelatihan karyawan, dan struktur penghargaan atau hadiah, keterlibatan karyawan dalam timbal balik untuk evaluasi keputusan anggaran biaya perusahaan. Sedangkan menurut pendapat ([Gomez-Mejia et al., 2007](#)) produktivitas adalah ukuran seberapa banyak tingkat nilai individu karyawan menambahkan pada produksi perusahaan dengan barang maupun jasa. Semakin besar *output* nilai antar individu karyawan, semakin tinggi produktivitas suatu perusahaan.

Masalah produktivitas hampir dialami oleh seluruh perusahaan besar maupun perusahaan yang tergolong sedang berkembang. Karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan baik dalam sebuah perusahaan. Karena hal tersebut berpengaruh dari dalam individu karyawan masing-masing, hal yang mendasar tersebut akan kembali sesuai dengan bagaimana masing-masing individu karyawan dalam menyikapinya tugas atau pekerjaan. Hal ini juga dialami oleh PT Agro Aku Bisa Jember.

PT Agro Aku Bisa Jember merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kemitraan pertanian berupa jagung dan porang. Sasaran yang dilakukan PT Agro Aku Bisa dalam kemitraan juga dari kalangan menengah kebawah sampai menengah keatas. Kemitraan pertanian jagung menjadi produk unggulan PT Agro Aku Bisa yang sudah berjalan selama ini, sedangkan porang masih belum sebanyak jagung dalam produksi paninya. Kemitraan petani jagung yang telah dan masih berlangsung menjalankan kerja sama dengan perusahaan sudah tersebar di wilayah Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh adanya pandemi *covid-19* PT Agro Aku Bisa mengalami berhentinya produksi beberapa bulan, dengan hal ini banyak mitra yang mundur dari mitra kerja sama petani dengan PT Agro Aku Bisa. Tetapi masih ada juga yang terus bergabung dengan mitra sampai sekarang. Hal ini membuat perusahaan harus memikirkan kembali bagaimana kembali seperti semula

dengan mendapatkan luas lahan dan hasil panen sesuai dengan target tujuan perusahaan. Perusahaan seperti mulai dari nol lagi setelah menghadapi pandemi tersebut, tetapi PT Agro Aku Bisa berupaya untuk bisa mencapai target perusahaan dengan mengajak kembali mitra petani yang masih menjalin kerja sama dengan PT Agro Aku Bisa dan berusaha mengajak kembali mitra yang sudah tidak kerja sama, serta mencari mitra petani baru untuk mencapai tujuan perusahaan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

PT Agro Aku Bisa memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan petugas lapangan untuk mencari mitra petani baru dan mengajak mitra petani lama untuk bergabung kembali dengan memperoleh sebanyak-banyaknya luas lahan untuk mendapatkan hasil panen yang sesuai dengan target perusahaan. Namun, melalui pengamatan peneliti seluruh karyawan petugas lapangan kurang menunjukkan sikap produktivitas kerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang mengabaikan mengenai standar perusahaan mengenai kerja sama mitra dengan petani, seperti menganggap remeh dokumen penting mengenai kontrak kerja mitra petani yang sudah ditentukan perusahaan. Kurangnya fokus petugas lapangan yang sesuai tugas perusahaan. Tugas petugas lapangan yaitu mencari lahan dan memantau pertumbuhan jagung dari pembibitan sampai panen, tetapi petugas lapangan hanya terfokus kepada target mencari luas lahan. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas jagung nantinya saat sudah dipanen. Karena tugas karyawan petugas lapangan selain mencari lahan mitra juga memantau perkembangan jagung dari penanaman bibit, pemupukan jagung, perawatan jagung hingga panen. Jika karyawan petugas lapangan hanya terfokus kepada mencari lahan, hasil panen jagung nantinya akan menurun dan kualitasnya juga menurun. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi produktivitas karyawan kurang adalah disebabkan antara lain oleh kompensasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ([Utami](#), 2015) Produktivitas secara sederhana dapat dimaksudkan dengan meningkatnya kuantitas dan kualitas. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor, salah satunya faktor kompensasi Insentif. ([Taubenböck](#) et al., 2009) juga berpendapat bahwa besar kecilnya pemberian Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawannya. Seorang karyawan akan merasa nyaman saat menerima Insentif, maka produktivitas kerjanya diharapkan perusahaan semakin meningkat. Ada tidaknya pemberian Insentif yang diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberian Insentif tersebut maka karyawan akan kerja dengan semangat, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui peran PT Agro Aku Bisa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian

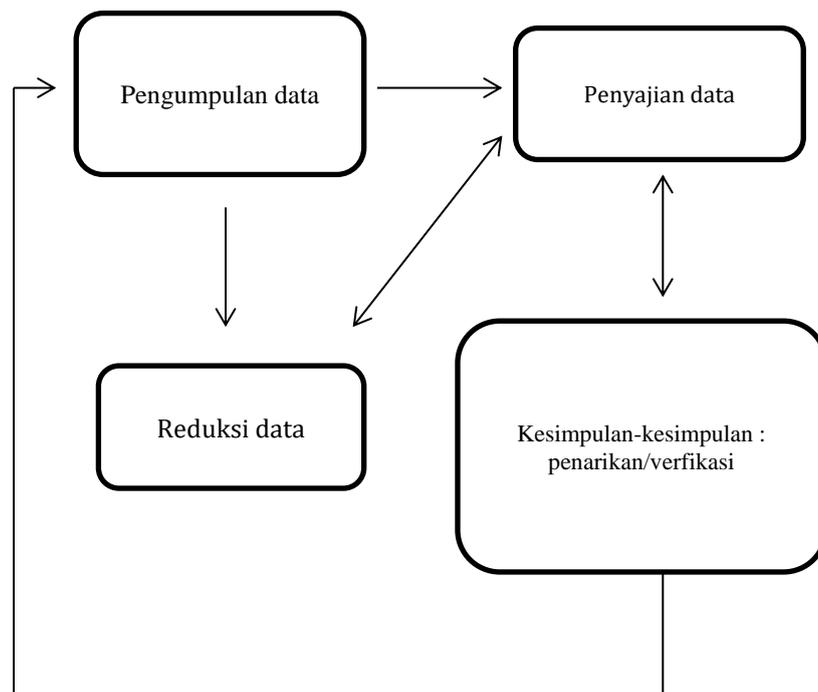
Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan metode kualitatif deskriptif. Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban ([Moleong](#), 2004). Pada penelitian ([Nasution](#), 1998) berpendapat bahwa pada awalnya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Dengan ini mereka mendefinisikan bahwa metodologi kualitatif merupakan penelitian tertentu didalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental yang bergantung pada pengamatan manusia didalam diri sendiri dan berhubungan

dengan manusia tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya. Penelitian kualitatif ini memiliki ciri karakteristik yang membedakan dengan penelitian jenis lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian studi kasus (*case study*) merupakan bentuk penelitian kualitatif yang befokus pada pemahaman dan perilaku manusia berdasarkan pada pendapat manusia, Subjek dalam penelitian dapat berupa individu, kelompok, instansi maupun masyarakat ([Polit & Beck, 2004](#))

Teknik pengumpulan data adalah unsur yang sangat penting, karena teknik pengumpulan data ini nantinya dimanfaatkan sebagai dasar menyusun instrument kunci penelitian. Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian ([Wati, 2018](#)). Pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh dilakukan secara asal-asalan dan harus dilakukan secara cermat sesuai ciri-ciri dan prosedur penelitian kualitatif.

([Erawantini, 2013](#)) memiliki model analisis data dengan menggambarkan proses analisis data penelitian kualitatif berikut :



Gambar 1. Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif Miles dan Huberman

Gambar diatas menjelaskan sifat interaktif pengumpulan data dengan analisis data, pengumpulan data adalah bagiab yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan analisis data. Sedangkan reduksi merupakan usaha dalam menyimpulkan data, kemudian memilih data sesuai konsep, kategori, dan tema tertentu.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada kondisi alamiah (*natural setting*), sumber primer dan pengumpulan data lebih banyak ditekankan pada wawancara mendalam dan observasi. Cara yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi di kantor perusahaan PT Agro Aku Bisa Jember, observasi merupakan teknik dalam pengumpulan

data yang dilakukan unruk membandingkan data yang didapat melalui wawancara dengan keadaan aslinya ([Arikunto](#), 2014). Pada penelitian ini, wawancara dan observasi dilakukan pada bulan Oktober – November 2021 dengan melakukan wawancara tatap muka pada 2 informan yang bekerja di PT Agro Aku Bisa yaitu bapak Arik sebagai Direktur Produksi dan Ibu Maria sebagai Admin dan Tim Sumber Daya Manusia PT Agro Aku Bisa.

Hasil dan Pembahasan

PT Agro Aku Bisa merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kemitraan pertanian berupa jagung dan porang. Perusahaan ini didirikan dengan mengingat Indonesia merupakan Negara dengan sumber daya yang melimpah, *gemah ripah loh jiwani*, subur dan memiliki aneka ragam hasil pertanian. Dengan limpahan tanah yang subur dan semua sumber daya yang melimpah tersebut PT Agro Aku Bisa muncul ditengah masyarakat Indonesia khususnya Jawa Timur untuk bersama-sama dengan petani dan segala lapisan masyarakat menciptakan Indonesia yang maju dan ber-swastambada pangan. Sasaran yang dilakukan PT Agro Aku Bisa dalam kemitraan juga dari kalangan menengah kebawah sampai menengah keatas. Kemitraan pertanian jagung menjadi produk unggulan PT Agro Aku Bisa yang sudah berjalan selama ini, sedangkan porang masih belum sebanyak jagung dalam produksi panenanya. Kemitraan petani jagung yang telah dan masih berlangsung menjalankan kerja sama dengan perusahaan sudah tersebar di wilayah Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Banyuwangi.

Dalam suatu perusahaan masalah yang sering terjadi dihadapi oleh perusahaan yaitu bagaimana upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga dialami oleh PT Agro Aku Bisa dalam menghadapi permasalahan produktivitas kerja. Permasalahan tersebut berkaitan dengan bagaimana usaha dalam memberi memotivasi karyawan saat melakukan pengawasan dan menciptakan kebiasaan kerja yang lebih efektif serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Hal ini memiliki tujuan dalam usaha mendorong karyawan agar mampu melakukan pekerjaan secara maksimal, sehingga dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mampu menciptakan sistem pemberdayaan karyawan yang mampu menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan seberapa tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*). Dengan hal ini, produktivitas kerja menurut ([Abdussamad](#), 2014) merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Setiap perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan masing-masing. Sama halnya dengan PT. Agro Aku Bisa yang memiliki kepentingan dan tujuan guna melangsungkan hidup perusahaan.

mencapai suatu tujuan perusahaan dapat dipengaruhi pada tingkat produktivitas setiap bidang kerja dalam perusahaan. Dalam melaksanakan setiap suatu kegiatan peran sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat dominan, peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan jika tidak ada pengaruh dari sumber daya manusia. Produktivitas dapat diartikan

sebagai kemampuan dari sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu yang dimaknai sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Hasil wawancara dengan Admin dan Tim SDM PT Agro Aku Bisa, produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari perolehan luas lahan dan perolehan hasil panen yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan petugas lapangan. Luas lahan tersebut hasil dari mitra yang sudah bekerja sama dengan PT Agro Aku Bisa dan perolehan hasil panen didapat dari mitra petani yang sudah menjalankan kontrak kerja dengan perusahaan. Mulai dari proses pengukuran lahan dan mulai penanaman bibit jagung hingga perawatan dan masa panen, yang mengontrol semuanya merupakan tugas dari koordinator lapangan yang membantu petugas lapangan selama menjalankannya. Semua dilakukan sebagai SOP perusahaan terhadap kesehatan jagung yang nantinya akan dikonsumsi oleh konsumen agar tetap terjaga kesehatannya. Untuk melihat produktivitas kerja karyawan PT Agro Aku Bisa informan Admin dan Tim SDM memberikan data perolehan luas lahan dan hasil panen selama 3 (tiga) bulan dari awal tahun 2021. Berikut disajikan data mengenai perolehan luas lahan dan hasil panen pada PT Ago Aku Bisa Jember dalam kurun waktu 3 bulan pada awal tahun 2021 :

Tabel 1. Data Perolehan Luas Lahan dan Hasil Panen Tahun 2021

Nama Petugas	Bulan Januari 2021	
	Luas Lahan (Ha)	Hasil Panen (Kg)
1. PL 1	1. 6.3	1. 39083
2. PL 2	2. 13.3	2. 47109
3. PL 3	3. 6.1	3. 15621
	Bulan Februari 2021	
	Luas Lahan (Ha)	Hasil Panen (Kg)
1. PL 1	1. 2.3	1. 15163
2. PL 2	2. 7.6	2. 71685
3. PL 3	3. 6.9	3. 9136
	Bulan Maret 2021	
	Luas Lahan (Ha)	Hasil Panen (Kg)
1. PL 1	1. 2.2	1. 18257
2. PL 2	2. 2.1	2. 21534
3. PL 3	3. 6.96	3. 19832

Sumber : Data Admin PT. Agro Aku Bisa

Data pada tabel menunjukkan bahwa produktivitas kerja PT Agro Aku Bisa dari ketiga karyawan petugas lapangan tersebut hanya satu karyawan petugas lapangan 3 yang mengalami peningkatan dari bulan Januari 2021 hingga Maret 2021 dalam perolehan luas lahan. Namun perolehan hasil panen tidak sesuai dengan luas lahan yang diperoleh oleh petugas lapangan 3. Sedangkan kedua karyawan petugas lapangan 1 dan petugas lapangan 2 mengalami penurunan dari bulan Januari 2021 hingga bulan Maret 2021 pada perolehan luas lahan. Namun tetapi, dalam perolehan hasil panen petugas lapangan 1 dan petugas lapangan 2 mengalami fluktuasi pada bulan Januari 2021 hingga bulan Maret 2021. Peningkatan paling signifikan diperoleh petugas 2 dengan luas lahan 7.6 Ha menghasilkan hasil panen 71685 Kg pada bulan Februari 2021.

Target dari perusahaan mengharapkan petugas lapangan harus memperoleh hasil panen yang sesuai dengan luas lahan yang diperoleh. Sedangkan pada tabel diatas petugas lapangan 3 mampu mendapat peningkatan pada perolehan hasil panen, tetapi hasil panen tidak sesuai dengan luas lahan yang diperoleh. Dalam hal ini perusahaan menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan petugas lapangan PT Agro Aku Bisa masih kurang maksimal dari capaian target perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Agro Aku Bisa berupaya dengan memberikan Insentif kepada karyawan dengan harapan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari ([Bubshait](#), 2003) yang menyatakan bahwa Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Pemberian Insentif yang dilakukan dengan tepat dan baik secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil wawancara peneliti pada Direkrut Produksi PT Agro Aku Bisa, bahwa ada beberapa Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya :

1. Insentif yang berupa *voucher* umroh, dimana semua karyawan khususnya petugas lapangan akan mendapatkan *voucher* umroh dari perusahaan apabila mencapai target luasan lahan yang sudah ditentukan oleh perusahaan seluas 200 Ha dengan catatan kesehatan tanah sesuai dengan ketentuan dari SOP perusahaan.
2. Insentif yang berupa kendaraan roda 2, dimana *Insentif* ini sama seperti *Insentif voucher* umroh, semua karyawan khususnya petugas lapangan akan mendapatkan kendaraan roda 2 dari perusahaan apabila mencapai target luasan lahan yang sudah ditentukan oleh perusahaan seluas 200 Ha.
3. Insentif yang berupa bonus 10% dari hasil panen yang nanti dibagi dan diberikan kepada seluruh karyawan PT Agro Aku Bisa.

Hal ini juga didukung oleh penelitian ([Yulianti et al.](#), 2017) yang memiliki pendapat bahwa pemberian Insentif merupakan suatu bentuk dorongan motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atau non uang atas dasar kinerja yang tinggi dengan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Sedangkan pendapat dari ([Sarwoto](#), 2010) menyatakan bahwa Insentif adalah sarana motivasi untuk karyawan dengan diberi batasan perangsang dan dorongan yang sengaja diberika kepada karyawan agar individu karyawan tersebut timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi produktivitas bagi perusahaan.

Kesimpulan

Produktivitas kerja karyawan PT Agro Aku Bisa dilihat dari perolehan luas lahan dan perolehan hasil panen yang ditugaskan perusahaan kepada petugas lapangan. Luas lahan tersebut hasil dari mitra yang sudah bekerja sama dengan PT Agro Aku Bisa dan perolehan hasil panen didapat dari mitra petani yang sudah menjalankan kontrak kerja dengan perusahaan.

Upaya PT Agro Aku Bisa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan Insentif seperti a) Insentif yang berupa *voucher* umroh, dimana semua karyawan khususnya petugas lapangan akan mendapatkan *voucher* umroh dari perusahaan apabila mencapai target luasan lahan yang sudah ditentukan oleh perusahaan seluas 200 Ha dengan catatan kesehatan tanah sesuai dengan ketentuan dari SOP perusahaan. b) Insentif yang berupa kendaraan roda 2, dimana Insentif ini sama seperti Insentif *voucher* umroh, semua karyawan

khususnya petugas lapangan akan mendapatkan kendaraan roda 2 dari perusahaan apabila mencapai target luasan lahan yang sudah ditentukan oleh perusahaan seluas 200 Ha. c) Insentif yang berupa bonus 10% dari hasil panen yang nanti dibagi dan diberikan kepada seluruh karyawan PT Agro Aku Bisa.

Bibliografi

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456–466.
- Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta.
- Bubshait, A. A. (2003). Incentive/disincentive contracts and its effects on industrial projects. *International Journal of Project Management*, 21(1), 63–70. [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(01\)00078-3](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(01)00078-3)
- Erawantini, F. (2013). Pendahuluan Penggunaan rekam medis elektronik berpotensi memberikan manfaat besar bagi pelayanan kesehatan seperti fasilitas pelayanan dasar maupun rujukan (rumah sakit). Salah satu manfaat yang dirasakan setelah penggunaan rekam medis elektronik adalah. *Fiki*, 1(1), 1–10.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Carson, K. P. (2007). *Managing human resources*. Pearson/Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Grant, R. W., & Sugarman, J. (2004). Ethics in human subjects research: do incentives matter? *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, 29(6), 717–738. <https://doi.org/10.1080/03605310490883046>
- Haas, M. R., & Hansen, M. T. (2007). Different knowledge, different benefits: Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic Management Journal*, 28(11), 1133–1153. <https://doi.org/10.1002/smj.631>
- Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & Mustika, T. F. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99–108. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>
- Martcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 40–56.
- Moleong, L. J. (2004). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya..(2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*.
- Nasution, S. (1998). Memahami Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Sarwoto, J. (2010). Belajar statistic menjadi mudah dan cepat. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975–95. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1122–1149. <https://doi.org/10.5465/256929>
- Sutrisno, E. (2009). [Manajemen sumber daya manusia edisi pertama](#). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Taubenböck, H., Goseberg, N., Setiadi, N., Lämmel, G., Moder, F., Oczipka, M., Klüpfel, H., Wahl, R., Schlurmann, T., & Strunz, G. (2009). “Last-Mile” preparation for a potential disaster–Interdisciplinary approach towards tsunami early warning and an evacuation information system for the coastal city of Padang, Indonesia. *Natural Hazards and Earth System Sciences*, 9(4), 1509–1528.
- Utami, M. (2015). Pengaruh Aktivitas, Leverage, Dan Pertumbuhan Perusahaan Dalam Memprediksi Financial Distress (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2009-2012). *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Wati, V. W. (2018). Perancangan Aplikasi Pengarsipan Surat Program Studi Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Teknologi Industri Padang Menggunakan Vb Net 2010. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 18(1), 18–26. <http://dx.doi.org/10.36275/stsp.v18i1.91>
- Yulianti, R. N., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 146–155.