

# PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PAREPARE

*The Effect Of Material And Non Material Incentives On The Work Effectiveness  
Of Employees Of Drinking Water Companies (Pdam) City Of Parepare*

**Magfirah Amalia**

Email : [mfrhlia@gmail.com](mailto:mfrhlia@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

## Abstract

*This study aims to describe and analyze the Effect of Material Incentives and Non-Material Incentives on the Work Effectiveness of Employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Parepare City. The data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The sample in this study was 112 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Based on the results of the research that has been done, it shows that: 1) Material incentives have a significant positive effect on the work effectiveness of the employees of the PDAM Parepare. 2) Non-Material Incentives have a significant positive effect on the work effectiveness of the employees of the PDAM Parepare.*

**Keywords:** *material incentives, Non-material incentives, and work effectiveness*

## Abstrak

Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yang digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) Insentif Material berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. 2) Insentif Non Material berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.

**Kata Kunci:** *Insentif Material, Insentif Non Material, dan Efektivitas Kerja*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang



heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Parepare merupakan satu-satunya perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan air bersih untuk masyarakat Kota Parepare yang dalam operasionalnya melekat dua fungsi, yaitu sebagai unsur pelayanan masyarakat dan sebagai sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Adapun problematika Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) di negeri kita termasuk di Kota Parepare yang diraskan oleh lapisan masyarakat adalah tidak lancarnya pasokan air ke keran-keran rumah dan instansi para pelanggan alias sering macet supply air bersihnya. PDAM Kota Parepare menerapkan sistem pemberian insentif untuk para karyawannya guna untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2001), insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Panggabean (2002), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Adapun jenis insentif terbagi atas dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk komisi, bonus, bagi hasil, kompensasi ditangguhkan, dan tunjangan hari tua. Insentif non material adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk sertifikat penghargaan, pemberian promosi, jaminan sosial, pujian dalam bentuk tertulis dan lisan.

Mahsun (2006) mengemukakan bahwa efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Mahsun (2006) mengemukakan bahwa efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kebijakan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare, Ujung Baru, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Populasi adalah wilayah generasisasi yang terdiri atas sesuatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya sugiono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare yang berjumlah 112 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya. Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel insentif material dengan insentif non material dan efektivitas kerja sebagai variable terikat. Skor nilai penelitian ini merujuk pada skala likert, beberapa peneliti menganggap bahwa skala likert adalah skala pengukuran interval. Skala likert mempunyai atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang mempresentasikan sifat individu, misalkan sikap, pengetahuan dan perilaku.

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah pertama Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan

objek penelitian, yaitu insentif material, insentif non material dan efektivitas kerja. Kedua Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh perusahaan daerah air minum (pdam) kota parepare. Seperti Gambaran Umum Penelitian, Visi dan Misi kantor, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. teknik analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (x) yang diketahui. Dengan menggunakan regresi linier berganda maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Uji reliabilitas**

Variabel	Jumlah item pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Insentif Material ( $X_1$ )	5	0,809	Reliable
Insentif Non Material ( $X_2$ )	3	0,794	Reliable
Efektivitas Kerja (Y)	3	0,791	Reliable

Sumber: output spss, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,791 sampai dengan 0,809 yang berarti nilai tersebut > 0,6.

**Tabel 2 Hasil Coefficients Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.205	.158		1.297	.197
insentif material	.384	.008	.735	46.988	.000
insentif non material	.349	.017	.327	20.881	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.205 + 0,384 X_1 + 0,349 X_2$$

Dimana:

**0.205** = Nilai konstanta sebesar 0.205 artinya apabila tidak terdapat insentif material atau  $X_1 = 0$ , dan tidak terdapat insentif non material  $X_2 = 0$ , maka efektivitas kerja karyawan tetap atau konstan sebesar 0.205.

**0,384** = Koefisien Insentif Material ( $X_1$ ) sebesar 0,384 artinya insentif material berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sehingga apabila insentif material dinaikkan 1 % maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,384%.

**0,349** = Koefisien Insentif Non Material ( $X_2$ ) sebesar 0,349 artinya insentif non material berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sehingga apabila insentif non material dinaikkan sebesar 1 %, maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,349%.

**Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Nilai  
Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.987	.986	.11719

a. Predictors: (Constant), insentif non material, insentif material

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,987 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu insentif material, insentif non material untuk menjelaskan variabel dependen yaitu efektivitas kerja karyawan di P %erusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare 98.7%. Sedangkan sisanya 1.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Tabel 4 Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.205	.158		1.297	.197
1 insentif material	.384	.008	.735	46.988	.000
insentif non material	.349	.017	.327	20.881	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

#### Uji Hipotesis 1

Pada tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel insentif material  $0,000 < 005$ . Hal itu berarti insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Kota pare-pare.

#### Uji Hipotesis 2

Pada tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel insentif non material  $0,000 < 005$ . Hal itu berarti insentif non material berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Kota pare-pare.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di kota Parepare. Yang berarti jika insentif material diberikan kepada karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Insentif material adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang yang berupa bonus dan kompensasi. PDAM telah memberikan bonus dan kompensasi yang mengakibatkan efektivitas kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Insentif sangat penting diperhatikan jika ingin meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi. Insentif yang diberikan PDAM Kota Parepare adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan efektivitas kerja, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di instansi. Dengan adanya insentif yang diberikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare

diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tugas pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi yang tidak berbentuk uang. Variabel insentif non material yang diberikan perusahaan berupa promosi jabatan, pemberian pujian, dan pemberian hak untuk memakai atribut perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Parepare memberi peluang untuk karyawannya untuk naik pangkat apabila hasil kerja yang dilakukan karyawan sangat baik, pimpinan selalu memberi pujian dan mengapresiasi semua pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, karyawan juga merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut tentu mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif.

Selanjutnya, hasil perhitungan analisis data uji regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 21 menunjukkan bahwa insentif material dan non material berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Parepare. Pada uji koefisien determinasi, signifikan table *R Square* menunjukkan bahwa pemberian insentif material dan non material memiliki pengaruh sebesar 98.7% sedangkan sisanya 1.3% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Artinya hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti benar.

Penelitian serupa yang sebelumnya juga dilakukan oleh Naufal Dyakso Henanta, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2018) yang menjelaskan bahwa pemberian insentif material dan insentif non material sangat disetujui karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Hal tersebut didukung dengan variabel penelitian yang memiliki pengaruh positif signifikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif Material berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.
2. Insentif Non Material berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini:

1. Bagi instansi, agar pemberian insentif material dan insentif non material dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat lebih efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Namun karena pada penelitiannya ini terdapat pula kekurangan dan jauh dari kesempurnaan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berhubungan atau yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan untuk menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sutarto. 2012. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmadani Fitri Harahap. 2017. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan, *Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area Medan*.
- Christiana Dwi Ningsih. 2017. Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator, *Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Maziah. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar*.
- Welly Fedrian. 2016. Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Aceh Utara, *Jurnal Program Pascasarjana, Universitas Terbuka Jakarta*.
- Naufal Dyaksa Henanta, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2018. Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang), *Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang*.
- Rahmi Nisa. 2014. Pengaruh Insentif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Kota Medan, *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Manullang. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ndraha, Talidziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tangkilisan, Hassel Nogi. 2003. *Management Modern Untuk Sektor Publik*. Yogyakarta: Balarairung & Co.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairul Saleh. 2010. *Jurnal Ekstakta Biagrotek*. Penyeleksian Variabel dengan Prosedur Bertahap.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ridwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.