

PERANAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN EUREKA BIMBINGAN BELAJAR MEDAN

Eddy

NIDN: 0110018704

Dosen Program Studi Manajemen Perpajakan Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

Given incentive Institute Education Of Eureka Bimbingan Belajar Medan have good enough and continue maintaining. To increase again employees labour capacity, Hence better institute pendidikan of Eureka Bimbingan Belajar Medan require to improve again its attention to make-up of prosperity of employees so that employees feel its well guaranteed life cooperate with Eureka Bimbingan Belajar Medan. And this matter is also expected to lessen employees insincerity storey; level in working and employees progressively zeal for to its work. Target of incentive is to stimulate employees so that education institute obtain get larger ones profit. With giving of incentive expected by employees will will work more maximal and better again.

Kata Kunci : *insentif, peningkatan, prestasi, kerja*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara Lembaga Pendidikan yang satu dengan Lembaga Pendidikan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan manajemen sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Peningkatan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Sebelum mengetahui pengertian manajemen sumber daya manusia adanya baiknya kita harus tau pengertian apa itu manajemen dan sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan pengertian Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Jadi Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolahan karier evaluasi kinerja, insentif karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan prak-

tik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia.

Kesuksesan suatu Lembaga Pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelolah manajemen sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolahan manajemen sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai rencana. Hal ini disebabkan sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, Sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasaan kerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang di pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. penempatan karyawan pada suatu bidang haruslah sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut haruslah sebanding dengan besarnya kapasitas atau volume pekerjaan, sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun waktu serta biaya sesuai dengan apa yang di harapkan.

Rendahnya motivasi kerja masih menjadi masalah pokok dalam perusahaan. Karena hal ini juga berhubungan dengan kinerja perusahaan yang terakumulasi dari karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi atau semangat kerja karyawan adalah kurangnya insentif.

Insentif merupakan sebagai bagian dari bentuk kompensasi, pemberian balas jasa oleh Lembaga Pendidikan kepada pegawai diluar gaji atau upah sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan kepada Lembaga Pendidikan. Insentif mempunya dua pengaruh yang pertama Pengaruh insentif material adalah untuk motivasi karyawan ketika karyawan dalam kondisi himpitan ekonomi. Sehingga harapan – harapan untuk mendapatkan peningkatan taraf ekonomi dan kesejahteraan semakin mendorong motivasi. Sedangkan yang ke dua pengaruh insentif non material adalah untuk memotifasikan karyawan ketika karyawan dalam kondisi telah memiliki insentif material. Salah satunya pemberian piagam penghargaan sehingga meningkatkan stara sosial. Pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan Lembaga Pendidikan, karyawan selalu berusaha melaksanakan sesuai target Lembaga Pendidikan, akan tetapi dalam pelaksanaan terkadang Lembaga Pendidikan belum sepenuhnya memberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan rendah dan tidak bersemangat.

Pengertian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan terhadap yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang dilakukan guna mendapatkan ukuran penilaian terhadap karyawan terhadap para karyawaan untuk kemungkinan pengisian jabatan. Keberadaan sistem prestasi kerja akan lebih mendorong karyawan berprestasi sebaik mungkin. Karena dengan cara ini penilaian Lembaga Pendidikan terhadap karyawan akan lebih objektif. Berdasinya atau tidaknya suatu Lembaga Pendidikan sangat ditentukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Untuk itu Lembaga Pendidikan perlu menciptakan suasana kondusif ini dapat terciptalah bila Lembaga Pendidikan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan para karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum mengetahui pengertian manajemen sumber daya manusia adanya baiknya kita harus tau pengertian apa itu manajemen dan sumber daya manusia itu sendiri .Pada prinsipnya, manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai

dengan yang diinginkan. Tujuan yang diharapkan tersebut dapat berhasil dengan baik apa bila kemampuan manusia yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, *skill*, maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan membagi tugas pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga, pembagian tugas ini dapat membentuk kerja sama dan kemitraan yang saling menguntungkan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerakan dan penentuan berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumberdaya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Oleh kerena itu, kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sember daya manusia di dalamnya. Di sinilah pentingnya manajemen sumberdaya manusia demi pengembangan perusahaan.

Sedangkan pengertian Manajemen Sumber Daya manusia adalah suatu proses mengatur atau menangani berbagai masalah atau kegiatan pada ruang lingkup karyawan, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian yang biasanya mengurusi sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau sering disebut Human Resource departemen atau personalia perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawaan, pengembangan karyawan, pengelolahan karier evaluasi kinerja, insentif karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia.

Berikut ini ada beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahlih

1. (Hasibuan, 2000:1), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya

- tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. (Indah puji hartinik, 2014:13), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. (Armstrong, 1990:3) manajemen sumber daya manusia suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu :
- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan tersebut.
 - b. Keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
 - c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana perusahaan, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
 - d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota perusahaan tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, maka manajemen sumber daya manusia, yaitu ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelola, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu perusahaan ke dalam desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan – kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu penerapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya

manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. (S.P. Hasibuan, 2005:4) meyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

a. Fungsi manajemen

Fungsi - fungsi manajemen ini terbagi atas :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahanan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

b. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional ini terbagi atas :

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, koseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Pengertian Insentif

Insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja. Kinerja yang dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Dalam kaitan ini produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecendrungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem insentif yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reawaed* yang dinamakan *instrumentality*.

Juga bila dikaitkan dengan teori *reinforcement* yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan. Jadi baik insentif maupun *gain sharing* merupakan upah variabel yang sering dinamakan sebagai kompensasi tradisional, meskipun sesungguhnya telah ada sejak Taylor dan Fayol sebagai bapak manajemen ilmiah. Hal ini pada umumnya merupakan pelengkap dan salah satu bagian dari sistem insentif diluar gaji dan upah yang bersifat

tetap dan tunjangan – tunjangan lainnya. Dalam konteks teori dan praktik, dengan sistem insentif di luar gaji dan upah yang bersifat dan tunjang – tunjangan lainnya. Berkaitan dengan bahasan tentang pengertian insentif tersebut, berikut ini di kemukakan beberapa teori, konsep maupun definisi atau batasan serta pendapat dari para ahli dibidang tersebut beserta analisis yang penulis berikan.

1. (Kadarisman, 2014:184) "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya." (Nitishemito, 1996:165), insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. (Handoko, 2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah "Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan". Pemberian intensif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, berikut yang perlu dieragionalisasi adalah bahwa dalam pemberian insentif berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi, berarti merupakan imbalan jasa yang langsung terkait dengan prestasi kerja, atau bayaran lebih yang diberikan karena pegawai harus bekerja ekstra keras untuk berbagi keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Yang dicakup dalam insentif ini dapat berupa bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, waktu kerja *shift*, kerja saat hari libur atau lain-lain kondisi yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang berisik, panas, lembab, gelap, berbau, serta kondisi kerja kurang nyaman lainnya.

Tujuan Insentif

Dalam membahas tentang tujuan insentif tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa teori/konsep, definisi/batasan juga pendapat dari para ahli bidangnya.

Menurut (simamora, 1997:629) menyatakan bahwa "Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program

– program insentif membayar seseorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. contoh, jika seseorang karyawan merakit seperangkat mainan anak – anak, maka ia memperoleh uang untuk setiap mainan yang dirakitnya. Mirip dengan hal itu, sebuah tim penjualan akan dibayar sejumlah uang tertentu untuk seperangkat mainan yang dijualnya.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa penggunaan insentif keuangan, imbalan keuangan yang dibayarkan kepada para karyawan yang produktivitas kerjanya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya, bukanlah hal yang baru, namun sudah dipopulerkan oleh Taylor pada akhir 1800-an. Sebagai seorang karyawan penyelia pada *Midvale steel company*, Taylor telah memperhatikan apa yang disebut “pemrajuritan sistematis” (*systematic soldiering*), kecendrungan karyawan untuk bekerja pada langkah yang selambat mungkin dan menghasilkan sekurang – kurangnya level minimum yang dapat diterima. Khususnya rasa ingin tahuanya adalah kenyataan bahwa beberapa dari karyawan yang sama ini masih memiliki energi untuk melakukan pekerjaan di rumah dan mengerjakan urusannya sendiri bahkan sesudah 12 jam bekerja keras, Taylor tahu bahwa jika ia dapat menemukan jalan untuk memanfaatkan energi ini selama hari kerja, hasil produktivitas yang besar akan dicapai.

Pada dasarnya, tujuan pokok dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program – program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Atau 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 strategis untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Rencana insentif kerja yang dibayar berdasarkan hasil kerja, memiliki beberapa kelebihan. Rencana – rencana tersebut sederhana untuk dihitung dan mudah dimengerti karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut adalah sebagai hadiah kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya. Meskipun sistem bayaran berdasarkan kinerja secara substansial dapat meningkatkan

produktivitas, desain dan implementasi yang jelek bisa menekan potensi efektivitasnya. Supaya efektif, sistem bayaran berdasarkan kinerja harus berhubungan dengan tiga persoalan utama, yaitu, penentuan dan pengukuran kinerja, penentuan imbalan, dan mendapatkan penerimaan karyawan.

Jika sistem pengukuran kinerja memusatkan diri pada satu komponen kinerja dan insentif diberikan pada komponen yang berbeda, maka karyawan akan bingung dan para manajer akan bertanya – tanya mengapa insentif tidak berhasil. Salah satu konflik yang harus diperhatikan adalah konflik kecepatan dan efisiensi versus kualitas dan kepuasan pelanggan, insentif mungkin lebih difokuskan pada hal itu dan karyawan akan lebih memprioritaskan hal ini ketika harus memilih. Konflik lain yang harus diperhatikan adalah persaingan versus kerja sama antara karyawan. Bahkan ketika pekerjaan diorganisasi oleh individu (dan bukan tim), kerja sama antar karyawan bisa menguntungkan.

Penilaian Prestasi Kerja

Dari banyak definisi dan maksud dari penilaian prestasi kerja tersebut, maka tujuan memiliki dua maksud, yaitu secara umum dan khusus.

a. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Secara Umum

1. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerjaan mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi atau perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing – masing.
2. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerjaan dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi atau perusahaan tempat bekerja.
3. Penilaian kinerja bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerjaan secara individual dengan sasaran perusahaan.

4. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Untuk itu, hasil penilaian kinerja perlu diketahui para pekerja.
- b. Tujuan Penilaian prestasi Kerja Secara Khusus
1. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan, dan merupakan ukuran dalam menambah pekerja melalui perenakan sumber daya manusia.
 2. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
 3. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruan yang pernah terjadi dalam melaksanakan pekerjaan.
 4. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengindefinisikan kebutuhan pekerjaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 5. Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembidangan maupun berdasarkan penjejangan dalam struktur perusahaan.
 6. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer atau tanpa kerja sama petugas menajemen sumber daya manusia.
- Meski diakui bahwa penilaian prestasi mempunyai banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya. Ada beberapa alasan yang membuat para pemimpin enggan melakukan penilaian kerja ini.
1. Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
 2. Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
3. Jika hasil penilaian buruk, pihak karyawan tidak mau tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan dari pada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawaan.
4. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk mempengaruhi karier seseorang.
5. Dalam kenyataannya, proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
6. Pimpinan ragu – ragu untuk memberikan penilaian yang buruk, karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.
- Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja**
ada beberapa masalah potensial yang sering dihadapi dalam penilaian prestasi.
- a. Hallo Effect
Masalah ini terjadi apa bila seseorang penilai terpengaruh oleh salah satu aspek dari seseorang (yang dinilai). Baik sikap, penampilan, maupun pretasi yang dimasa lalu, sehingga penilai memberikan nilai negatif atau positif, sebelum proses penilaian yang sebenarnya berlangsung. Untuk menghindari kesalahan ini, seseorang penilai hendaknya menyadari bahwa tidak ada seseorang pun yang sempurna. Dalam banyak hal, seseorang mungkin memiliki kelebihan, tetapi dalam hal lain ada kekurangannya.
 - b. Leniency
Masalah ini terjadi karen adanya kesalahan penilaian yang diakibatkan sikap seseorang penilai yang terlalu baik, yang memiliki kecendrungan memberikan nilai terlalu tinggi terhadap orang lain. Sikap ini akan menimbulkan hasil penilaian yang tidak mencerminkan keadaan sebenarnya.
 - c. Strictness
Masalah ini terjadi akibat dari sikap seseorang penilai yang terlalu memandang rendah orang lain, sehingga penilai memiliki kecendrungan untuk memberikan nilai terlalu rendah terhadap orang lain.
 - d. Central Tendency
Banyak penilai (terutama yang belum profesional) yang tidak mau berusaha paya dalam memberikan penilaian, sehingga nilai

yang diberikan cenderung rata – rata. Kesalahan ini biasanya terjadi karena penilai hanya memiliki waktu dan informasi tentang sifat dan prestasi seseorang.

e. Personal Biases

Kesalahan lain yang sering terjadi adalah kesalahan dalam penilaian. Sebagai contoh, seorang penilai yang memberikan nilai baik kepada orang lain yang lebih senior, lebih tua usianya, berasal dari suku yang sama, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah rangkaian dari cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian dan didasari oleh pandangan filosofis, asumsi dasar, dan ideologis serta pertanyaan dan isu yang dihadapin. Sebuah penelitian memiliki rancangan ini menjelaskan prosedur atau langkah – langkah yang harus dijalani, waktu penelitian, kondisi data dikumpulkan, sumber data serta dengan cara apa data tersebut dibuat dan diolah. Tujuan dari rancangan ini adalah menggunakan metode penelitian yang baik dan tepat, dirancang kegiatan yang biasa memberikan jawaban yang benar terhadap pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini saya menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif merupakan sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena – fenomena yang ada, dan yang sedang berlangsung saat ini maupun yang lampau.

Seperti : beberapa lama orang dewasa menghabiskan waktunya untuk bekerja. Penelitian deskriptif, dapat menjelaskan sesuatu kondisi saja, namun dapat juga menjelaskan keadaan dalam langkah – langkah perkembangan. Penelitian yang demikian disebut dengan penelitian perkembangan (developmental studies). Ada 2 sifat di dalam penelitian perkembangan yakni longitudinal atau sepanjang waktu dan cross sectional atau dalam potongan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun analisa yang dilakukan adalah dengan analisis deskriptif dengan tetap mengacu pada hasil interpretasi data dan informan data tersebut sesuai dengan fokus kegiatan penelitian. Dari seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan, baik melalui studi kepustakaan, wawancara mendalam dengan informan, maupun studi dokumentasi maka dapat diberikan suatu Analisa Peranan Pemberian Insentif Terhadap

Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Eureka Bimbingan Belajar Medan.

Dan dengan adanya Keberhasilansuatu lembaga pendidikan sangat mungkin disebabkan oleh adanya pimimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik, tanpa ada unsur tekanan dan paksaan. Pimimpinan memiliki peran penting dalam mewujudkan peran serta aktif setiap karyawan, sesuai dengan posisi dan jabatannya. Mampu memberikan peluang bagi karyawan untuk tidak saja aktif melaksanakan tugas-tugas rutin, tetapi juga dalam mewujudkan kemajuan dan perkembangan lembaga pendidikan melalui kegiatan yang memerlukan kreativitas dan inisiatif, yang secara langsung memberikan peluang untuk mewujudkan kemampuan karyawan secara maksimal. Dengan memberikan peluang untuk mewujudkan kemampuan karyawan berarti seorang pemimpin berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawannya yang secara langsung akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam suatu lembaga pendidikan, selain pimpinan dan upah atau gaji, Insentif juga memiliki peran penting. karena Insentif merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah tertentu dan sebanding dengan hasil yang dicapai yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Banyak manfaat yang ditimbulkan oleh insentif ini, salah satunya adalah dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan dan mebangun kerja sama yang baik. Suatu perusahaan yang tidak memberikan insentif pada karyawan dapat mengakibatkan para karyawan bermasalah, tidak disiplin dan urung – uringan dalam bekerja. Karyawan menganggap lembaga pendidikan cuek n tidak peduli terhadap karyawannya. karena tidak ada motivasi bagi mereka untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dan bahkan perusahaan bisa mengalami goncang atau kemunduran. Lain halnya bila lembaga pendidikan memberikan insentif pada karyawan. Dengan adanya insentif maka para karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih giat lagi dan lebih semangat lagi sehingga pekerjaan yang mereka

lakukan akan cepat terselesaikan dan target mereka tercapai. Dan dengan adanya insentif yang diberikan oleh lembaga pendidikan pada karyawannya maka akan membawa dampak positif bagi lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan begitu betapa pentingnya pemberian insentif kepada karyawan – karyawan untuk membantu kebutuhan hidup para karyawan sehingga akan terciptalah hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan lembaga pendidikan dan pada akhirnya tujuan utama dan target dari lembaga pendidikan tersebut akan tercapai.

Insentif akan berfungsi sebagai sebuah pelumas untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan untuk dapat bekerja maksimal guna meningkatkan laba lembaga pendidikan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk merangsang karyawan agar lembaga pendidikan memperoleh laba yang lebih besar. Dengan pemberian insentif diharapkan karyawan akan mau bekerja lebih maksimal dan lebih baik lagi.

Prestasi kerja karyawan memiliki kemampuan dimana terdapat unsur kerja keras, faktor internal perorangan, dan keinginan dari setiap karyawan. Komponen lainnya yaitu usaha yang terdiri dari unsur insentif, kemampuan untuk bekerja dan kedisiplinan, serta komponen latihan yang dipergunakan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Dengan prestasi yang tinggi, maka pencapaian tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai semaksimal mungkin.

KESIMPULAN

1. Dalam suatu lembaga pendidikan selain pimpinan, upah atau gaji, insentif memiliki peran penting. Karena, banyak manfaat yang ditimbulkan oleh insentif ini, salah satunya dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan dan membangun kerja sama yang baik dan Inestif merupakan program atau dorongan fisial dan sifat bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan termotivasi untuk produktivitas kerja yang lebih baik lagi.
2. Peranan pemberian insentif yang dilakukan Lembaga pendidikan Eureka Bimbingan Belajar Medan bertujuan untuk merangsang karyawan agar lembaga pendidikan memperoleh laba yang lebih besar. Dengan pemberian insentif diharapkan karyawan akan mau bekerja lebih maksimal dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Melayu S.p. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kadarisman. M. Dr. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Ma'arif Syamsul. M. And Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor : PT IPB Press
- Pujia Hartatik Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- <http://hidaagustina.blogspot.co.id/2012/01/pengetahuan-manajemen-sumber-daya.html>
- <http://wardhacheche.blogspot.co.id/2013/05/prestasi-kerja.html>