

PENGARUH PEMBERIAN BONUS DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI ATLET PADA KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA (KONI) SUMATERA UTARA

Oleh

Muhammad Asnawi, SE, MM

Martha Uli Simanjuntak, SE

ABSTRACT

The bonus is closely related to the following two important measures, namely how well the athlete's performance is based on the targets set by the sports organization and how well the performance of the sports organization is to pay attention to the athletes who excel. Incentives are a form of stimulation or motivation that is deliberately given to athletes to encourage athlete's training spirit so that training is more productive and improve their achievements in achieving organizational goals.

The problem in this study is whether there is an effect of giving bonuses on athlete achievement at the North Sumatra National Sports Committee (KONI), whether there is an influence of incentives on athlete achievement at the North Sumatra National Sports Committee (KONI), and whether there is an effect of giving bonuses and incentives on the achievements of athletes in the Indonesian National Sports Committee (KONI) of North Sumatra. The research method used is associative method. Associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. In this study used as many as 60 respondents.

The results obtained that based on the results of research with the t test (partial) obtained t-value of the variable bonus giving (X1) of $4.046 > t\text{-table} = 1.67203$, meaning that H_0 is rejected and H_1 is accepted, then giving bonuses (X1) partially has influence on athlete achievement at the North Sumatra Indonesian National Sports Committee (KONI). Based on the results of the t-calculation incentive (X2) value of $5.150 > t\text{-table} = 1.67203$, it means that H_0 is rejected and H_2 is accepted, so the incentive variable (X2) partially has an influence on the athlete's achievement at the Indonesian National Sports Committee (KONI) North Sumatra. Based on the results of research with the F test (simulatan) the value of F-calculated variable giving bonuses (X1) and incentives (X2) of $15.738 > F\text{-tables} = 3.16$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is acceptable which is variable giving bonuses (X1) and incentives (X2) jointly (simultaneously) have an influence on the achievements of athletes at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of North Sumatra.

Keywords: Bonuses, Incentives, Achievements

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah prasyarat dasar bagi proses pembangunan segala bidang. Aspek produktivitas pembangunan dapat terwujud karena ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu dan memadai secara kualitas. Indonesia memiliki modal dengan jumlah penduduk yang potensial, namun dari sisi mutu kiranya masih memerlukan waktu untuk memprosesnya. Investasi pada modal manusiawi, terutama melalui pendidikan, maka produktivitas pembangunan dapat ditingkatkan, baik kini maupun masa yang akan datang. Hakikat pembangunan manusia berkelanjutan adalah bahwa setiap orang mempunyai akses yang sama untuk berbagai kesempatan pembangunan. Komponen sumber daya manusia yang dimaksud adalah atlet.

Kualitas sumber daya manusia dalam bidang keolahragaan yang memadai dapat memberikan peran yang lebih besar dalam pencapaian tujuan keolahragaan nasional, yaitu: memelihara dan meningkatkan

kesehatan dan kebugaran, prestasi, kualitas manusia, menanamkan nilai moral dan akhlak mulia, sportivitas, disiplin, mempererat dan membina persatuan dan kesatuan bangsa, memperkokoh ketahanan nasional, serta mengangkat hakekat, martabat, dan kehormatan bangsa.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam memajukan suatu institusi atau pun perusahaan. Oleh karenanya sumber daya tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dari para kalangan pelaku institusi atau perusahaan yang memiliki kedudukan sentral atau penting di dalamnya untuk menghasilkan pencapaian kerja guna menciptakan prestasi.

Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap perusahaan atau organisasi. Alasannya adalah karena perusahaan atau organisasi percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut yaitu seberapa bagus kinerja atlet

berdasarkan target yang telah ditentukan organisasi keolahragaan dan seberapa bagus kinerja organisasi keolahragaan untuk memperhatikan atlet berprestasi.

B. Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap atlet pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri atlet itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan lembaga olahraga, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Di mana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada atlet untuk mendorong semangat latihan atlet supaya latihan lebih produktif

dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar atlet menganggap insentif penting untuk memotivasi mereka dalam latihan, namun sebagian besar atlet juga menganggap insentif yang telah diberikan organisasi kepada atlet belum sesuai dengan prestasi yang telah diraih.

Setiap organisasi olahraga perlu memperhatikan hal tersebut, dimana organisasi diharapkan mampu memberikan kesesuaian insentif dengan harapan dan keinginan atlet serta sesuai dengan prestasi yang telah diraih atlet. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi atlet dan mampu meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik lagi.

Sistem dan program insentif harus jelas dan diketahui oleh semua atlet. Untuk itu perlu disosialisasikan kesemua atlet. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan berkesinambungan, namun besarnya insentif harus tetap disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan

organisasi dalam bidang olahraga, dalam hal ini Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara, data yang lengkap dan relevan untuk menunjang program tersebut juga harus diperhatikan.

Pemberian insentif dapat berupa pemberian secara positif dan negatif, yang dimaksud dengan pemberian insentif positif adalah pemberian organisasi yang dapat merangsang atlet dengan cara pemberian hadiah, bonus, pujian, pemberian secara positif juga berupa non material. Pemberian insentif secara negatif apabila atlet kurang berprestasi tidak sesuai dengan harapan yang telah ditargetkan atau prestasinya dibawah standar, maka akan diberikan teguran.

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan atau

kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan.

Prestasi bisa diartikan sebagai suatu kualitas yang dicapai melalui belajar atau berlatih. Prestasi juga merupakan hal yang dinamis dan dapat berubah-ubah sehingga kecenderungan untuk bertahan pada suatu situasi atau meningkatkan posisi yang lebih tinggi sulit untuk dilakukan. Peningkatan prestasi bagi atlet memerlukan adanya bonus dan insentif bagi seorang sumber daya manusia untuk pemenuhan keperluan sehari-hari, untuk menjaga asupan gizi yang diperlukan untuk menghasilkan performa yang baik untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Prestasi secara umum merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara kualitas maupun kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien. Prestasi dapat juga dikatakan suatu hasil kerja maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Peningkatan prestasi dalam bidang olahraga selain membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai juga diperlukan pembinaan prestasi terutama sejak usi dini. Meningkatnya perhatian para pembina olahraga, kalangan pers dan mereka yang berkecimpung dalam dunia akademik terhadap masalah pembinaan olahraga. Oleh karena itu peningkatan prestasi bidang olahraga menjadi bagian dari pembinaan di banyak negara, termasuk negara Indonesia.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologit tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Pentingnya peranan manusia dalam kegiatan perusahaan maka para pemimpin yang bijaksana harus memikirkan sampai sejauh mana tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai masing-masing sesuai dengan prestasi pekerja atau pegawai. Tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan jika memenuhi pengharapan pegawai terhadap hasil kerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu.

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut seorang pimpinan dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan makhluk yang peka terhadap lingkungan sehingga dalam proses pendayagunaannya, pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan daripada sumber daya manusia tersebut agar sumber daya manusia tersebut mampu mengeluarkan prestasi kerja terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama suatu organisasi atau perusahaan.

Pendapat Rafie (2017:9) “Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal”.

Menurut Hasibuan (2013:17) “Pada dasarnya setiap aktivitas kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan individu adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan berupa materi dan non materi dari hasil kerjanya. Tujuan organisasi adalah mendapatkan laba atau pelayanan melalui proses manajemen”.

Menurut Umar (2012:158) “Keberadaan sumber daya manusia hendaknya dianalisa untuk mendapatkan jawaban apakah sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan maupun pengimplementasian bisnis dapat dimiliki secara layak atau sebaliknya”.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:206) “Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2016:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Novitasari (2017:84-85) “Prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh manajemen sumber daya manusia banyak ditemukan melalui praktek dan observasi umum tanpa penelitian dan eksperimentasi yang cukup diawasi sehingga disangsikan validitasnya, oleh karenanya hanya dapat diberi label generalisasi yang berguna atau konsep teoritis saja”.

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan

mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Kasmir dan Jakfar (2013:172) “Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan serta fungsi operatif yang meliputi pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja”.

Menurut Hasibuan (2016:10) “Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.

Jadi antara manajemen dengan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan sebagai berikut: bahwa manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan suatu bagian dari manajemen yang di dalamnya mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan

kompensasi, insentif, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan berkerja.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus

dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Menurut Sofyandi (2012:159) “Kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”.

Menurut Mubarak (2017:93) “Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi, bukan pada organisasi lainnya”.

Menurut Kasmir (2016:235) “Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran dan waktu selama bekerja”.

Menurut Handoko (2012:161) “Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang

diinginkan”. Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2017:263) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, bonus maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan.

Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus memiliki dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Sistem kompensasi yang efektif akan menarik tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, membuat mereka puas ditempat kerja, dan memacu mereka untuk produktif. Kompensasi juga merupakan

penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengertian Bonus

Jenis kompensasi finansial lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketentuan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016:241) “Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan”. Sementara itu, menurut Mubarak (2017:103) “Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja”.

Menurut Sofyandi (2012:159) “Bonus merupakan kompensasi secara langsung oleh perusahaan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan

pendapat Sedarmayanti (2017:264) “Bonus hasil produksi insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melampaui target”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk didedikasikan kepada perusahaan.

Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap organisasi atau perusahaan. Alasannya adalah karena perusahaan percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer dan seberapa bagus kinerja perusahaan berdasarkan apa yang diharapkan.

Ekspektasi prestasi individu dan kelompok adalah sangat sulit untuk ditentukan, karena bisa jadi mereka terlalu ambisius atau terlalu mudah untuk dicapai. Yang terbaik adalah para karyawan menentukan tujuan pencapaian untuk tahun depan setelah hasil tahun ini diketahui. Tapi, manajer sebaiknya menghindari godaan untuk mendasarkan tujuan pencapaian para karyawan pada tahun prestasi yang luar biasa. Jika itu terjadi, maka karyawan dan manajer bisa mengalami kekecewaan. Para manajer juga memberikan bonus-bonus diskresioner, yaitu bonus-bonus yang tidak

terikat kepada target pencapaian formal, saat menentukan tujuan pencapaian formal menjadi terlalu sulit.

Bergantung kepada program bonus dan jabatan karyawan dalam organisasi, bonus karyawan mungkin ditentukan bukan hanya oleh prestasi karyawan sendiri, tapi juga oleh prestasi tim atau kelompok kerja karyawan. Dalam beberapa program bonus, perusahaan harus mencapai targetnya sendiri jika para karyawan ingin mendapatkan bonus.

Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong parakaryawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan.

Setiap organisasi, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk dapat memberikan penghasilan bagi pegawai atau karyawan dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukkan bagi mereka yang telah memberikan prestasi di atas ketentuan (standar).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantaraberbagai bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Menurut Sofyandi (2012:167) “Insentif salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi, artinya semakin banyak unit produksi yang dihasilkan maka semakin tinggi insentif yang akan diterima”.

Menurut Mubarak (2017:103) “Insentif merupakan imbalan kepada seluruh orang yang ada dalam organisasi”.

Menurut Kasmir (2016:242) “Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan

kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gaji yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan

yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Secara umum penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan suatu penelitian hendaknya menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang sesuai dengan penelitian yang diteliti. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus dan insentif terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:57) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang

dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian bonus dan insentif terhadap prestasi atlet.

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:61) ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah atlet di bawah naungan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara sebanyak 60 orang dengan menyebarkan angket pertanyaan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Sugiyono (2011:118) “Sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini subjek yang dijadikan penelitian sebanyak 60 orang atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan secara langsung.

Menurut Umar (2014:42) menyatakan bahwa “Data primer

merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan data sekunder dapat diperoleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, buku-buku ilmiah, literatur dan bahan-bahan kuliah yang sesuai dengan judul skripsi ini sehingga diperoleh data sekunder.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1

(satu) variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari bonus (X1) dan insentif (X2) serta variabel terikat, yakni prestasi (Y).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data baik data primer dan data sekunder, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, yakni:

1. Kuesioner (angket) yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, dengan menggunakan skala likert, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:133)

2. Studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data di kantor Komite Olahraga Nasional

Indonesia (KONI) Sumatera Utara yang berhubungan dengan masalah diteliti seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan wewenang para pengurus.

Teknik Analisis Data

Untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur disebut memiliki validitas bilamana alat ukur tersebut isinya layak mengukur obyek yang seharusnya diukur dan sesuai dengan kriteria tertentu uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson*. Mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan nilai total pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, digunakan dengan teknik *corelation producttmoment* dengan cara

mengkolerasikan skor butir dengan skor total. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti menggunakan sebanyak 60 responden dan taraf signifikansi 5% dengan bantuan program SPSS versi 18.0. Pengujian validitas, yaitu : Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, artinya terdapat korelasi antara variabel x dengan variabel y dan dikatakan valid. Apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel x dengan variabel y dan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dikatakan reliabel adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan reliabel. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan

koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS 18.0 dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliable adalah 0,60. Jadi nilai koefisien alpha $> 0,60$ merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan Determinasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini

menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui *output* grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sejumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

D. PEMBAHASAN

1. Pemberian bonus memiliki nilai t-hitung sebesar 4,046, nilai koefisien b sebesar

- 0,505, dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X_1) yaitu pemberian bonus memiliki pengaruh positif sebesar 0,505 terhadap prestasi atlet (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Artinya pemberian bonus (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi atlet (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
- Insentif memiliki nilai t -hitung sebesar 5,150, sedangkan nilai koefisien b sebesar 0,604, dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X_2) yaitu insentif memiliki pengaruh positif sebesar 0,604 terhadap prestasi atlet (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Artinya insentif (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi atlet (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
 - Konstanta sebesar 17,291 berarti prestasi atlet (Y) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi faktor pemberian bonus (X_1) dan insentif (X_2) sebesar konstanta meskipun variabel independennya bebas (nol).

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian bonus dan

insentif yang diterapkan oleh Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel pemberian bonus dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi atlet. Hal ini dikarenakan bahwa dengan penerapan pemberian bonus dan insentif yang baik, maka hal tersebut akan meningkatkan prestasi atlet.

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t (parsial) diperoleh nilai t -hitung variabel pemberian bonus (X_1) sebesar $4,046 > t\text{-tabel} = 1,67203$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka pemberian bonus (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara. Sedangkan nilai t -hitung insentif (X_2) sebesar $5,150 > t\text{-tabel} = 1,67203$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, jadi variabel insentif (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian dengan uji F (simultan) nilai F -hitung variabel

pemberian bonus (X_1) dan insentif (X_2) sebesar $15,738 > F\text{-tabel} = 3,16$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu variabel pemberian bonus (X_1) dan insentif (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni pemberian bonus dan insentif berpengaruh secara nyata terhadap prestasi atlet. Hal ini membuktikan pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara dengan variabel bebas yakni pemberian bonus dan insentif merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni prestasi atlet.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyono, Haris, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andimoviz, *Pengertian Prestasi*, <http://hitamandbiru.blogspot.com/2012/06/pengertian-prestasi.html>, diakses tanggal 5 Februari 2019.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candrawati, Desiana Dian, (2013), *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering CV. Darma Utama Batu*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 1, Nomor 2.
- Handoko, T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- , (2013), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir dan Jakfar, (2013), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Kencana.
- Mubarok, E. Saefuddin, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media.
- Novitasari, Erna, (2017), *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Quadrant.

- Nurahma, Rien Anisa, (2013), *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 2, Nomor 1.
- Rafiie, Said Achmad Kabiru, (2017), *Manajemen Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Rongalaha, Jhon Robin, (2015), *Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado*, Jurnal Acta Diurna, Volume IV, Nomor 4.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James. AF. dkk, (2012). *Manajemen*. Jakarta: Indek Gramedia Grup.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- , (2011), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, (2012), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- , (2014), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veronica, Felicia, (2017), *Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan*, Jurnal Agora, Volume 5, Nomor 1.