

=====

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA LUBRICANTS SALES REGION II PALEMBANG

Riza Adelia Suryani¹, Sumitro Arjuna²

Universitas Negeri Sriwijaya

za.adeliasuryani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives on employee performance at PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. Incentives are a driving force or motivation so that employees can work better with the hope that employees are able to provide maximum work results such as being able to achieve work standards or company targets. Because automatically the incentives given to employees will have an impact on performance. This research is about incentives on employee performance using the saturated sampling method, namely the sample that represents the total population. The sample in this study were 71 people. The method used in this study is a simple linear regression method. Based on the research results obtained, that the incentive variable has an effect on employee performance variables and there is a positive relationship between incentives on employee performance. It means that the higher the incentives, the higher the performance of employees at PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. Based on the results of the t test which shows the t arithmetic value $>$ t table ($4.702 > 1.667$) and the significance value is smaller than the significance level (α) 0.05 ($0.000 < 0.05$), then the hypothesis that there is a significant positive effect on the incentive variable on the performance of employees at PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang.

Keywords: Incentives and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. Insentif merupakan suatu penggerak atau motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik dengan harapan karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal seperti mampu untuk mencapai standar kerja atau target perusahaan. Karena secara otomatis insentif yang diberikan kepada pegawai akan berdampak pada kinerja. Penelitian ini mengenai insentif terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan terdapat hubungan positif antara insentif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,702 > 1,667$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan berpengaruh positif pada variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang.

Kata Kunci: Insentif dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya yang paling penting untuk menggerakkan suatu perusahaan dan bahkan menjadi penggerak bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sebisa mungkin perusahaan harus berusaha mendapatkan atau pun memiliki sumber daya manusia yang lebih unggul dari perusahaan-perusahaan pesaing mereka. Karyawan diharapkan bisa bekerja dengan baik agar perusahaan juga yang akan merasakan dampak positif ini.

Perusahaan harus mengatur sumber daya manusia mereka secara tepat agar apa yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai. Manajemen yang baik akan

memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam hal mengatur sumber daya manusia itu artinya perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mewujudkan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengatur kompensasi bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik bersifat kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Pemberian kompensasi ini pun harus

adil sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka dari itu adapun jenis-jenis kompensasi langsung seperti bonus, insentif, tunjangan, uang lembur, dan komisi. Dan kompensasi tidak langsung misalnya seperti berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tesnaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Salah satu jenis kompensasi adalah insentif.

Dimana pengertian insentif menurut Panggabean (2002:77) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa imbalan berupa insentif seperti bonus dari kinerja dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

Dari penjelasan tersebut di atas kita mengetahui bahwa tujuan dari pemberian insentif adalah sebagai pendorong atau motivasi agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi dengan harapan karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal seperti mampu mencapai standar kerja atau target perusahaan. Karna secara otomatis insentif yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja.

Menurut Hoetomo (2005:273) dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Mathis dan Jackson (2002:78) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:309) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

Untuk itulah pemberian insentif benar-benar harus sesuai dengan hasil kerja dari karyawan, jangan sampai pemberian insentif yang tidak sesuai harapan karyawan bisa menurunkan semangat kerja di mana hal ini akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan, begitu pun sebaliknya jika karyawan merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan maka akan tercapai suatu kepuasan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Jika insentif yang diberikan membuat karyawan merasa senang tentu mereka akan berusaha menjadi lebih baik lagi karna dengan begitu insentif yang akan mereka terima pun bisa saja akan bertambah jumlahnya.

PT Pertamina Lubricants merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang didirikan pada tanggal 23 September 2013 sebagai spin-of-unit Usaha Pelumas PT Pertamina (Persero) pada tanggal 30 Oktober 2013. Pendirian Perusahaan didasarkan pada Akta No. 35 oleh Notaris Lenny Janis Ishak, SH dan PT Pertamina Lubricants. PT Pertamina Lubricants didirikan sebagai implemen-tasi amanat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyakdan Gas Bumi. Tujuan didirikannya Perseroan adalah untuk meningkatkan kekuatan dalam bisnis pelumas di masa depan. Bisnis Perusahaan mencakup pasar domestik dan luar negeri. PT Pertamina Lubricants bertekad untuk menjadi perusahaan pelumas kelas dunia di masa depan, dan mencapai posisi 20 Perusahaan Pelumas Terbaik dunia.

PT Pertamina Lubricants mempunyai visi menjadi perusahaan pelumas kelas dunia serta mempunyai misi menjalankan bisnis solusi pelumasan, serta memasarkan pelumas termasuk grease, produk khusus, base oil dan produksi terkait lainnya secara kompetitif baik di pasar domestik maupun luar negeri melalui nilai tambah guna memperkuat portofolio bisnis bagi seluruh pemangku kepentingan.

Manajemen perusahaan tersebut harus memperhatikan kebijakan yang berkaitan dengan jam kerja serta insentif yang akan diterima karyawan karena hal ini juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Tabel Ketentuan Insentif Pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang

No.	Ketentuan Insentif
1	KPI tercapai (50%)
2	Insentif tidak diberikan jika tidak tercapai KPI

Sumber: PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang

Pada tabel menjelaskan tentang ketentuan secara umum prosedur pemberian insentif. Dalam setiap

jabatan yang diisi oleh karyawan tidak terdapat prosedur yang berbeda namun secara umum ketentuan pemberian insentif adalah sama. Kemudian dari keterangan tabel 1 kita bisa mengetahui bahwa insentif yang akan diterima oleh masing-masing karyawan memiliki jumlah yang berbedabeda tergantung dari posisi jabatan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Bahkan jabatan yang lebih tinggi tidak ada jaminan mendapatkan jumlah insentif yang lebih tinggi dari ketentuan yang telah ditetapkan karena yang menentukan adalah kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti sementara, ditemukan permasalahan yang meliputi rendahnya kinerja karyawan yang di buktikan dengan pencapaian KPI yang belum maksimal.

Penulis tertarik untuk membahas pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Penulis ingin mengetahui bagaimana insentif tersebut berperan setelah KPI yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai oleh karyawan.

Melihat dari pernyataan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai, maka penulis menarik suatu rumusan masalah yaitu seberapa besar Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji seberapa besar Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya (Hasan, 2009:13). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan proporsi yang belum diuji kebenarannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

Jika $H_0 : p = 0$, diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Jika $H_a : p \neq 0$, diduga ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh hipotesis dalam penelitian ini diduga ada, yaitu menerima H_a dan menolak H_0 .

Kriteria Penguji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007:159) mengatakan bahwa Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Data yang telah dikumpulkan akan menentukan apakah hipotesis yang sudah dibuat terbukti kebenarannya. Tentunya dengan menggunakan perumusan seperlunya agar dapat menentukan satu pilihan yang mudah di lakukan dan lebih terperinci. Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan:

Sugiyono (2012:214), maka dilakukan uji signifikan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis, Yusuf (2015:27). Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:5) manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Mangkuprawira dalam kutipan Masri (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yaitu tujuan untuk organisasi dan untuk pekerja. Dua kepentingan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan dan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedang lain tidak, pendekatan sumber daya manusia ini gagal.

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki

perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Sering dilihat jumlahnya banyak tetapi tidak menghasilkan sesuatu yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda-beda yang merupakan proses dari interaksi dan substansi dan psikis berupa kemampuan menghayal, berpikir dan mencipta dan menghasilkan gagasan, kreatifitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, keahlian dan keterampilan. Nilai dari kemampuan ini sangat tinggi bila dikonkritkan menjadi kegiatan dalam dunia usaha dan lain-lain.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanageri setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Hamriani (2014:14) tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tetapi tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2009:8) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Insentif

Insentif menurut Hasibuan (2001:117) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan insentif menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang

pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tujuan Pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

- a. Bagi perusahaan:
 1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- b. Bagi pegawai:
 1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai (2009:39) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2005:562) beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

- a. Bonus tahunan

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

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mangakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.
- c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar

=====

- kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan peng-hargaan didasarkan pada output individu.
- d. Insentif tim
Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.
- e. Pembagian keuntungan
Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Bentuk Insentif

Menurut Hasibuan (2001:201) secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
- Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya

Wibowo (2014:301) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.

- Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja

Menurut Hoetomo (2005:273) dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2002:78) dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah "*performance rating*" atau *performance appraisal*. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya

yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Unsur-Unsur yang Dinilai

Menurut Satrohadiwiyo (2005:35) pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian. Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

b. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk

tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- Kemampuan mereka
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerja yang mereka lakukan, dan
- Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

- Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- Faktor organisasi: struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward*).

Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Malthis dan Jackson (2002:21) untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk

- a. Kuantitas kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas kerja. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c. Ketetapan waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung-jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjuk jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Wibowo (2014:85) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a. Tujuan: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Standar: Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- c. Umpan balik: Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau Sarana: Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

- e. Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif: Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- g. Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:02) mengatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan sifatnya, maka penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif. Metode ini melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan antara dua variabel penelitian.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2012:68) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang akan menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Adapun yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu: Variabel bebas (Variabel X) dan Variabel terikat (Variabel Y).

Adapula definisi masing-masing jenis variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas
Variabel ini disebut juga Variabel Independen yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul Variabel Dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel bebas adalah Insentif (X).
2. Variabel terikat
Variabel ini sering disebut juga Variabel Dependen yaitu merupakan Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel Independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel bebas adalah Kinerja Pegawai (Y).

Operasionalisasi Variabel

Indikator insentif dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Kuisisioner
1.	Insentif (variabel X) Wibowo (2014:301)	1. <i>Piece work</i>	Pertanyaan 1
		2. <i>Production bonuses</i>	Pertanyaan 2
		3. Komisi	Pertanyaan 3
		4. <i>Merit raises</i>	Pertanyaan 4
		5. <i>Pay for knowledge pay for skills</i>	Pertanyaan 5
		6. <i>Non monetary incentives</i>	Pertanyaan 6
		7. <i>International incentives</i>	Pertanyaan 7
2.	Kinerja Karyawan (variabel Y) Wibowo (2014:85)	1. Tujuan	Pertanyaan 8
		2. Standar	Pertanyaan 9
		3. Umpan balik	Pertanyaan 10
		4. Alat atau sarana	Pertanyaan 11
		5. Kompetensi	Pertanyaan 12
		6. Motif	Pertanyaan 13
		7. Peluang	Pertanyaan 14

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah

semesta penelitian. Menurut Sugiyono (2012:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT

Pertamina Lubricants Sales Region II sebanyak 71 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data dari sampel tersebut selanjutnya digeneralisasikan ke populasi, dimana sampel tersebut diambil. Dalam hal penentuan besarnya sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Jadi berdasarkan teknik sampling diatas, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 71 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sudaryono (2017) mengatakan bahwa metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.

1. Observasi (*Observation*)
Observasi sebagai teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Sugiyono 2018:203).
2. Kuisisioner (*Questionnaire*)
Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2018:199).
3. Dokumentasi (*Documentation*)
Pengumpulan data yang berupa data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya.
4. Studi pustaka (*Literature Review*)
Studi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber data dari penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan juga situs web yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian mendapatkan data.

Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik uji coba instrumen pada penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Validitas
Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. (Sugiyono, 2012:267). Rumus untuk mengukur validitas soal adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- R_{xy} = angka indeks korelasi $r_{Product}$ Moment
- n = jumlah seluruh sampel
- $\sum x$ = jumlah skor soal x
- $\sum y$ = jumlah skor y
- $\sum x^2$ = jumlah skor soal kuadrat x
- $\sum y^2$ = jumlah skor soal kuadrat y
- $\sum xy$ = jumlah hasil perkalian x dan y

Setelah diperoleh r_{xy} selanjutnya dikonsul-tasikan dengan nilai r_{tabel} . Apabila $r_{xy} \geq r_{tabel}$ maka angket dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2010:221). Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
- σ_b^2 = varian butir

Dengan kriteria jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel dan jika $r_{11} < r_{tabel}$ tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 21. Adapun teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan

variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap kinerja karyawan jika terjadi perubahan insentif. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y= Kinerja karyawan

X= Insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Hipotesis (uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, yaitu untuk mengukur pengaruh antara variabel terhadap suatu variabel, alat yang digunakan adalah regresi linear sederhana (Saifuddin, 2014:24)

Diantaranya adalah uji T (secara signifikan) Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai t hitung dan t tabel
Apabila $T_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{statistik} < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
Apabila $T_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{statistik} > 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Membandingkan nilai signifikan dengan probabilitas 0,05
Apabila nilai signifikan tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
Apabila nilai signifikan lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Untuk dapat memberikan

penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, metode penelitian, 2012

4. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2). Jika (R2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Dalam bab ini akan disajikan analisis data yang telah diperoleh peneliti selama pelaksanaan penelitian. Penulis mengambil seluruh populasi pada karyawan PT. Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang sebagai sampel yang berjumlah 71 responden.

Berikut disajikan keterangan mengenai karakteristik responden yang dilihat berdasarkan:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	34	47,89%
2.	Perempuan	37	52,11%
Total		71	100%

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah 34 orang atau 47,89 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 37 orang atau 52,11 %. Jadi responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki.

2. Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lamanya karyawan bekerja memiliki masa yang berbeda-beda, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Klasifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1.	3-6 bulan	11	15,49 %
2.	1-3 tahun	18	25,35 %
3.	3-5 tahun	20	28,17 %
4.	>5 tahun	22	30,99 %
Total		71	100 %

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja selama 3-6 bulan sebanyak 11 orang atau 15,49 %, responden dengan masa kerja selama 1-3 tahun sebanyak 18 orang atau 25,35 %, responden dengan masa kerja selama 3-5 tahun sebanyak 20 orang atau 28,17 % dan responden dengan masa kerja selama >5 tahun sebanyak 22 orang atau 30,99%.

3. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini bervariasi seperti pada tabelberikut ini :

Tabel Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1.	18-22 tahun	7	9,86 %
2.	23-27 tahun	23	32,39%
3.	28-32 tahun	19	26,76 %
4.	>32 tahun	22	30,99 %
Total		71	100 %

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-22 tahun sebanyak 7 orang atau 9,86%, responden yang berusia 23-27 tahun sebanyak 23 orang atau 32,39%, responden yang berusia 28-32 tahun sebanyak 19 orang atau 26,76 % dan responden yang berusia >32 tahun sebanyak 22 orang atau 30,99%.

4. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada responden memiliki variasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Klasifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
----	--------------------	--------	------------

1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA/SMK	9	12,68 %
4.	SARJANA S1/S2)	62	87,32 %
Total		71	100 %

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan SD dan SMP, sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 9 orang atau 12,68 % dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SARJANA (S1/S2) sebanyak 62 orang atau 87,32 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada tahap ini akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu insrtumen peneltian serta mengetahui reliabilitas suatu instrumen penelitian. Validitas dan reliabilitas suatu penelitian sangat tergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tersebut. Validitas instrumen adalah tingkat konsisten pengukuran.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 22,0. Berikut pengujian validitas instrumen variabel Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

Hasil uji validitas variabel insentif (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Uji Validitas terhadap Variabel Insentif (X)

No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,758	0,2335	Valid
2	0,749	0,2335	Valid
3	0,831	0,2335	Valid
4	0,837	0,2335	Valid
5	0,853	0,2335	Valid
6	0,818	0,2335	Valid
7	0,808	0,2335	Valid

Sumber data: Output SPSS22.0 yang diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan variabel insentif mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r-tabel, ini berarti pertanyaan tersebut sudah valid.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 7 butir pernyataan untuk insentif adalah valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Validitas terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,683	0,2335	Valid
2	0,637	0,2335	Valid
3	0,757	0,2335	Valid
4	0,827	0,2335	Valid
5	0,837	0,2335	Valid
6	0,723	0,2335	Valid
7	0,727	0,2335	Valid

Sumber data: Output SPSS22.0 yang diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} , ini berarti pertanyaan tersebut sudah valid.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 7 butir pernyataan untuk kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas instrumen

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang merupakan suatu metode yang dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diwakili oleh *Alpha Cronbach*, dengan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dikatakan reliabel (Arikunto, 2010:193)

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X)

Hasil uji Reliabilitas variabel insentif (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Reliabilitas terhadap Variabel Insentif (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	8

Sumber data: Output SPSS22.0 yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif (X) diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,795 koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 ($0,795 > 0,60$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau dapat diterima.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji Reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	8

Sumber data: Output SPSS22.0 yang diolah, 2021

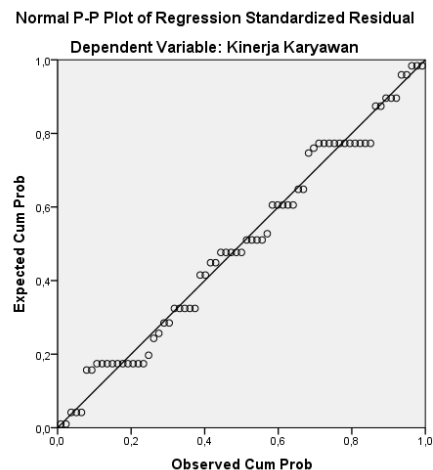
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,783 koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 ($0,783 > 0,60$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau dapat diterima.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Gambar 3



Sumber data: Output SPSS22.0 yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi normal, karena data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Linieritas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel Insentif (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa ada hubungan yang linier dan positif antara Variabel Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diartikan jika Insentif (X) mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga.

Teknik Analisis Data

Berikut hasil analisis data yang dilakukan penulis:

Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Hubungan antara variabel karyawan (Y) dan variabel insentif (X) linier atau bukan linier.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kolom B pada constant (a) adalah 17,494. Sedangkan nilai Insentif (b) adalah 0,451. Sehingga hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 17,494 + 0,451 X$$

Nilai konstanta positif sebesar 17,494 menunjukkan pengaruh positif variabel Insentif (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,451 menyatakan bahwa jika Insentif (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,451 atau 45,1%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dalam regresi linier sederhana dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier sederhana sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi.

Berdasarkan tabel tersebut nilai t_{hitung} untuk variabel insentif adalah sebesar 4,702, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,667 ($df = 71 - 2 = 69$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,702 > 1,667$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$),

maka hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang dapat diterima.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil seluruh hasil penelitian diatas, maka pembahasannya dapat dijelaskan bahwa sampel yang dapat diolah peneliti adalah 71 responden, dengan pernyataan Insentif (X) sebanyak 7 pernyataan, dan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 7 pernyataan.

Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah valid Corrected item Total correlation $> 0,05$ dan reliabel karena Cronbach's Alfa telah melebihi $> 0,60$.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, yaitu untuk mengukur pengaruh antara variabel terhadap suatu variabel, alat yang digunakan adalah regresi linear sederhana (Saifuddin, 2014:24). Hasil Regresi Linier Sederhana menunjukkan Nilai konstanta positif sebesar 17,494 menunjukkan pengaruh positif variabel Insentif (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,451 menyatakan bahwa jika Insentif (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,451 atau 45,1%.

Dari perhitungan uji t, nilai t_{hitung} untuk variabel insentif adalah sebesar 4,702, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,667 ($df = 71 - 2 = 69$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,702 > 1,667$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II

=====

Palembang yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan besarnya presentase Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang adalah sebesar 0,243% dan Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang adalah sebesar 24,3% sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hamriani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hoetomo. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sarwoto. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satrohadiwiyo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, Agus Ekonometrika. 2005. *Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.