

**INSENTIF BERPENGARUH TERHADAP
KINERJA PADA KARYAWAN
PT. ATEJA TRITUNGAL DI KABUPATEN BANDUNG BARAT**

R. Suyudi Muriawan

suyudi.m@gmail.com

Universitas Nasional Pasim Bandung

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
BANDUNG**

ABSTRACT

This study titled: incentives affect the performance of employees of PT. Ateja Tritunggal in West Bandung regency. Initial research indicates that in recent years there has been a decrease in performance related to the incentives given to employee companies. The purpose of this study is to find out how much incentives affect the performance of employees of PT. Ateja Tritunggal in West Bandung regency. The method of this research is descriptive and associative research, with data coming from responses 85 respondents. Data analysis used with simple linear regression analysis. The result of descriptive analysis shows that Incentives and Performance have good average value based on standard weight classification. Associated with the existing phenomenon of this condition still needs to be improved again so as to achieve a very good condition, while the influence of incentives to employee performance of 68.90%. This is because incentives are motivation or encouragement that is needed by employees means that the better the incentive will be able to improve the performance of employees of PT. Ateja Tritunggal in West Bandung regency.

Keywords: *Incentives, Performance, Employees*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul: insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat. Penelitian awal menunjukkan bahwa pada akhir-akhir ini terjadi penurunan kinerja terkait dengan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif, dengan data berasal dari tanggapan 85 orang responden. Analisis data yang digunakan dengan Analisa *regresi linier sederhana*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Insentif dan Kinerja mempunyai nilai rata-rata yang baik berdasarkan klasifikasi bobot standar. Terkait dengan fenomena yang ada kondisi ini masih perlu ditingkatkan lagi sehingga mencapai kondisi yang sangat baik, sedangkan besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 68,90%. Hal ini karena insentif merupakan motivasi atau dorongan yang sangat dibutuhkan karyawan artinya bahwa semakin baik insentif maka akan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja dan Karyawan

LATAR BELAKANG

Masalah pengembangan mutu sumber daya manusia adalah masalah pokok yang harus mendapat perhatian dewasa ini dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi selain sumber daya alam dan modal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai apa yang dicita-citakan, serta pengelolaan sumber daya manusia memerlukan strategi yang khusus sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan kegiatan manajemen lainnya.

Masalah dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari cara terbaik untuk mengusahakan agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi., sehingga selalu bekerja dengan prestasi yang diinginkan oleh para karyawannya. Oleh karena itu setiap perusahaan termasuk PT. Ateja Tritunggal sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Swasta, menyadari bahwa peranan karyawan mempunyai pengganti sumberdaya yang lain dalam

memajukan perusahaan dibanding dengan sumber daya lain yang ada dalam setiap organisasi. Perusahaan harus dapat menggerakkan atau mengarahkan serta memanfaatkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu para karyawan haruslah dapat dimotivasi agar mau bekerja dengan penuh semangat dan mempunyai moral kerja yang tinggi, yang keberhasilannya dapat dibuktikan, hasil yang diperoleh dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada umumnya pemberian motivasi akan memberikan dan menimbulkan peningkatan kinerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja. Insentif sebenarnya merupakan sesuatu alat yang menimbulkan motivasi dan mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan bahwa dengan melakukan sesuatu, mereka bisa mendapatkan imbalan berupa tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan.

Dengan adanya pelaksanaan pemberian insentif yang baik dan efektif, menyebabkan peningkatan kinerja, menurut Malayu SP Hasibuan (2002:200) Insentif adalah “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”.

Dalam mengetahui peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi, peningkatan dan penurunan kinerja lebih diketahui secara nyata oleh perusahaan dari tahun ke tahun, sedangkan keluhan lebih bersifat abstrak. Dalam setiap perusahaan ada kecenderungan timbul bermacam-macam masalah, dalam penelitian ini hanya dibahas masalah yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia.

Karyawan pada umumnya bekerja tidak maksimal karena kurang adanya faktor pendorong atau rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari suatu cara yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan kebijakan pemberian insentif kepada karyawan. insentif merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada “internal motives” dari karyawan, karena motivasi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja atau kepentingan individual seseorang dalam organisasi berbeda tergantung pada internal motives yang beragam itu, pedoman pemberian insentif yang fleksibel juga perlu diterapkan, karena jika seseorang karyawan telah terpenuhi suatu kebutuhan tertentu, maka kebutuhan tersebut sudah tidak lagi merupakan motivasi baginya.

Masalah yang akan dibahas, yaitu mengenai bagaimana kebijakan atau cara balas jasa karyawan berupa insentif yang dilaksanakan oleh perusahaan dan apakah pelaksanaan pemberian insentif tersebut sudah dianggap menarik dan bernilai bagi karyawan yang bersangkutan dengan berdasarkan kepada pertimbangan bahwa kebutuhan atau keinginan masing-masing karyawan berbeda, maka daya tarik insentif pun tidak sama pula.

Peranan insentif yang baik dan efektif, menyebabkan peningkatan kinerja, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:89) mengemukakan bahwa: “Insentif suatu bentuk motivasi yang menyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis berkesimpulan diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk meneliti tentang insentif yang dijalankan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif pada PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.
3. Berapa besar insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.

MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan mengumpulkan data serta informasi mengenai insentif serta kinerja pada Karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui Bagaimana insentif pada PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.
- b) Untuk mengetahui Bagaimana Kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.
- c) Untuk mengetahui berapa besar insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.

KEGUNAAN HASIL PENELITIAN

Kegunaan Operasional

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat, mengenai pentingnya perhatian terhadap insentif untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

Kegunaan Pengembangan Ilmu

Kegunaan pengembangan ilmu meliputi:

- a. Melalui penelitian ini diharapkan adanya konfirmasi teori dan temuan baru berupa rekonseptulasi dari konsep pengetahuan mengenai hubungan insentif dengan kinerja di perusahaan.
- b. Para peneliti lain, dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian dengan topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melengkapi maupun melanjutkan.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2004 : 1) Insentif adalah “pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda”. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Menurut Malayu SP Hasibuan (2002: 200) Insentif adalah “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”. Dan Menurut Nitisemito (2006:165), insentif adalah “penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberika prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Menurut M. Manulang (2004:89), mangatakan pengertian insentif adalah “Merupakan sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan”.

Tujuan Pemberian Insentif:

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Mutiara S. Panggabean, 2004: 93). Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- 2) Bekerja lebih disiplin.
- 3) Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Jenis atau Tipe Insentif

Menurut Manullang (2004:141), tipe insentif ada dua yaitu:

a. Finansial insentif

Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, kesehatan, bonus dan lain-lain.

b. Non finansial insentif.

Ada 2 elemen utama dari non finansial insentif, yaitu:

1. Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja.
2. Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.

Menurut Gary Dessler (1997: 141), jenis rencana insentif secara umum adalah:

- a. Program insentif individual memberikan pemasukan lebih dan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual spesifik. Bonus di tempat diberikan, umumnya untuk karyawan individual, atas prestasi yang belum diukur oleh standar, seperti contoh mengakui jam kerja yang lama yang digunakan karyawan tersebut bulan lalu.
- b. Program insentif kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus kinerja, produktivitas atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

- c. Rencana pembagian laba secara umum merupakan program insentif di seluruh organisasi yang memberikan kepada karyawan satu bagian (share) dari laba organisasi dalam satu periode khusus.
- d. Program pembagian perolehan (gain sharing) adalah rencana upah di seluruh organisasi yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Proses pemberian insentif

Proses pemberian insentif dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Proses Pemberian Insentif berdasarkan kelompok
2. Proses Pemberian Insentif berdasarkan perorangan

Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Sedangkan insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan.

Menurut Pangabean (2004:91) Pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Dessler (1997:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok. Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari:

1. Profit sharing plan, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan.
2. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan dimana perusahaan menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.
3. Rencana Scanlon, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan dan berbagai tunjangan.
4. Gainsharing plans, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Syarat Pemberian Insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif

Menurut Pangabean (2004:92) syarat tersebut adalah:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan progradevaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2004: 163) sifat dasar pengupahan agar proses pemberian insentif berhasil:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima karyawan seharusnya langsung menaikkan output.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
- e. Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Jadi menurut pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

Kinerja

Secara umum kinerja (*performance*) atau disebut juga dengan prestasi kerja (*job performance*) dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis. Terdapat beberapa definisi tentang kinerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar manajemen.

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2005:50) adalah sebagai berikut: "kinerja pegawai adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja".

Kinerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2002:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mengukur kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2005:51) memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang diharapkan.
2. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan menurut waktu yang seharusnya.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan pegawai untuk mencari solusi dari permasalahan dalam kerjaan.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), pengertian kinerja pegawai adalah sebagai berikut: "Kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kualitas dan kuantitas kerja dapat dipengaruhi oleh indikator-indikator yang ada. diantaranya adalah: ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, sikap terhadap pekerjaan, pengetahuan kerja, hasil pekerjaan, mengikuti instruksi, kondisi kerja, waktu yang dipergunakan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan (Kuswandi, 2004:27). Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
- 2) *Promptness* (kecepatan dan ketepatan hasil kerja)
- 3) *Initiative* (kemampuan mengambil inisiatif)
- 4) *Capability* (kesanggupan atau kemauan melaksanakan pekerjaan)
- 5) *Communication* (kemampuan komunikasi dengan lingkungannya)

Kelima aspek dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Dari pendapat yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah berhasil tidaknya seseorang atau sekelompok orang dalam mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap orang dalam suatu organisasi berusaha untuk memenuhi dan memahami pengharapan-pengharapan yang diarahkan kepadanya dan mencoba untuk menentukan pengharapan mana yang perlu dipenuhi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang karyawan tangani berbeda-beda, sehingga mereka mempunyai pengharapan-pengharapan yang berbeda pula.

Edwin B. Flippo (1992: 250) menetapkan faktor-faktor yang mendukung prestasi kerja seseorang adalah mutu kerja, kualitas pekerjaan, keunggulan dan sikap. Dari hasil penilaian kinerja dapatlah diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan, seperti:

- a) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sampai sejauh mana seorang petugas berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Untuk mengumpulkan data yang berguna dalam rangka memperbaiki atau mengembangkan kecakapan petugas di samping untuk melakukan pengecekan secara berkala.
- c) Untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menerapkan pemberian insentif.

Demikian pula menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut: "Pada umumnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disampaikan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut secara umum digolongkan dalam kelompok karakteristik lingkungan eksternal dan kelompok karakteristik lingkungan internal. Masing-masing kelompok akan menentukan kemampuan dan motivasi pada diri pegawai, yang pada tahap selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya pencapaian kinerja.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 :118) objek penelitian adalah fenomena atau masalah penelitian yang telah diabsraksi menjadi suatu konsep atau variabel. Objek penelitian ditemukan melekat pada subjek penelitian.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan suatu konsep yang akan diteliti yang mempunyai nilai objek dalam penelitian ini insentif dan kinerja pada karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yaitu dengan alat apa dan prosedur bagaimana suatu penelitian dilakukan (M. Nasir, 2005:51) dan menurut Jujun S. Suriasumantri (2010:119) metode penelitian merupakan langkah-langkah yang sistematis, dimana metode penelitian/metode ilmiah merupakan prosedur dalam mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, karena penelitian ini selain dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi ciri-ciri obyek atau variabel-variabel penelitian apa adanya, tetapi juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang kondisi variabel penelitian. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya bermaksud untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para karyawan pada PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Tujuan utama dari operasionalisasi atau pendefinisian secara operasional adalah agar suatu variabel dapat diukur sehingga peneliti dapat mengumpulkan datanya dan selanjutnya melakukan analisis secara statistik.

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah Insentif (X) sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan dan untuk memperjelas uraian kedua definisi variabel tersebut, penulis mengemukakan dalam tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Butir Item
Insentif (X)	Insentif adalah "Merupakan sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan".(M.Manulang, 2004 : 89)	-Financial Insentif	-Jaminan Hari Tua	Ordinal	1
			-Kesehatan	Ordinal	2
			-Bonus	Ordinal	3
		-NonFinancial Insentif	-Tempat Kerja	Ordinal	4
			-Jaminan kerja	Ordinal	5
			-Promosi	Ordinal	6
Kinerja (Y)	Kinerja adalah " hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya". (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67)	-Kualitas kerja	-Ketepatan waktu	Ordinal	1
			-Ketelitian	Ordinal	2
			-Keterampilan	Ordinal	3
			-Sikap terhadap pekerjaan	Ordinal	4
		-Kuantitas kerja	-Pengetahuan kerja	Ordinal	5
			-Hasil pekerjaan	Ordinal	6
			-Waktu yang	Ordinal	7

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Butir Item
			dipergunakan -Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	8

Populasi Penelitian

Agar penelitian ini terarah pada sasaran, maka peneliti langsung pada sumber data, karena dapat memberikan informasi pada pokok permasalahan dan fokus penelitian yang terdiri dari data sekunder dan data primer. Data sekunder (*secondary data*) yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari unit analisis, tetapi dari pihak-pihak tertentu melalui penelaahan dokumen atau laporan yang tersedia pada perusahaan tersebut dan secara deskriptif menurut pengamatan selama penelitian di perusahaan PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat, sebagai tempat obyek penelitian. Sedangkan data primer (*primary data*) yaitu data yang diperoleh langsung dari unit analisis penelitian melalui wawancara, angket atau observasi.

Data mengenai insentif dan kinerja pada karyawan dapat diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti, baik pertanyaan lisan atau tulisan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai responden sehingga data kualitatif dapat diperoleh sebelum diolah menjadi data kuantitatif.

Cara penentuan responden yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* karena populasi yang ada cukup heterogen, sementara “presisi dan hasil yang dapat dicapai dengan penggunaan suatu metode penarikan sampel antara lain dipengaruhi oleh derajat keseragaman populasi yang bersangkutan.” (Singarimbun & Sofian, 2011:162). Selanjutnya mereka menambahkan bahwa: untuk dapat menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi heterogen, maka populasi yang bersangkutan harus dibagi-bagi dalam lapisan-lapisan (*strata*) yang seragam, dan dari setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak sederhana dari setiap strata dengan metode alokasi sebanding (*proporsional allocation method*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, yang mempunyai status sebagai karyawan dengan jumlah 584 orang. Dari populasi yang ada ditetapkan jumlah sampel penelitian dan kemudian diambil secara *proportionate sampling* dari masing-masing unit kerja yang ada. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e² = presisi yang ditetapkan (10%)

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \longrightarrow \frac{584}{1 + 584(0,1)^2} = 85 \text{ (dibulatkan)}$$

Dengan $N = 584$ dan $e = 10\%$, maka diperoleh $n = 85$ responden Menurut Nasir (2005) untuk menentukan sampel yang proporsional digunakan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana: ni = Jumlah sampel pada unit kerja; Ni = Jumlah Populasi pada unit kerja; N = Jumlah populasi keseluruhan ; n = Jumlah sampel keseluruhan yang telah ditentukan.

Dengan formula di atas maka alokasi sampel yang pertama dihitung adalah jumlah sampel untuk tiap kelompok karyawan yaitu bagian *Weaving* 11 karyawan, *Knitting* 20 karyawan, *Finishing* 18 karyawan, Gudang akhir 16 karyawan, Maintenance 14 karyawan, Staf 6 karyawan jumlah keseluruhan sampel 85 Responden.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2010:185) setidaknya ada empat metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu metode interview (*interview*), kuisisioner (*questionnaires*), observasi (*observation*), dan teknik motivasional (*motivational techniques*).

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan yaitu survey, maka data yang diperlukan meliputi data primer dan data sekunder:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - a. Komunikasi tidak langsung, yaitu mengumpulkan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada responden.
 - b. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk melengkapi kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dan bersumber dari literatur, karya ilmiah yang dipublikasikan serta informasi dari perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Kuesioner-kuesioner tersebut sangat perlu dilakukan pengujian untuk diketahui kelayakannya sebagai alat pengumpul data yang syah. Kelayakan instrument tersebut akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian kelayakan instrumen ini dilakukan melalui analisis validitas dan reliabilitas. Instrument pengumpulan data dikatakan layak jika telah memenuhi syarat valid dan reliabel.

Metode Pengujian Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan system penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk variabel independen X terhadap variabel dependen Y yang diasumsikan berhubungan linier. Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu: (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/ kualitatif digunakan untuk mengetahui perilaku faktor

penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif. Adapun untuk keperluan analisis ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka hasil nilai variabel-variabel data yang berskala ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end-questions*) setiap item ditentukan peringkat dengan lima alternative jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.

Uji Validitas

Bambang S. Soedibjo (2005:65) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengukur isi dan kegunaan alat ukur. Jadi sebuah alat ukur mungkin sesuai untuk satu tujuan akan tetapi belum tentu sesuai dengan tujuan lainnya. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas konstruk (*Construct Validity*), dimana alat pengujian yang dipakai adalah korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

Dimana notasi rumus dioperasionalkan sebagai berikut:

- r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden
- y₁ = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- x₁ = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Σx₁ = Jumlah skor dalam distribusi X
- Σy₁ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- Σx₁² = Jumlah kuadrat masing-masing distribusi X
- Σy₁² = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Kriteria yang digunakan untuk menetapkan valid atau tidaknya suatu butir instrumen adalah didasarkan ketentuan bahwa apabila nilai *r* butir > 0.3, maka butir dinyatakan valid (Sugiyono,2003:142).

Uji Reliabilitas

Menurut Bambang S. Soedibjo (2005:65), uji reliabilitas dilakukan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek menghasilkan hasil yang sama. Adapun teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah realibilitas konsistensi antar butir: uji Alpha α-Cronbach (Bambang S. Soedibjo,2005:70), dengan rumus:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dimana k = jumlah butir, Vi = Varian dari butir ke – i dan Vt = Varian total butir Selanjutnya, ketentuan atau pertanyaan angka realibilitas dikemukakan oleh Sekaran dalam Bambang S. Soedibjo (2005:72), bahwa realibilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa

instrument dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik.

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsisten internal, penulis menggunakan bantuan software SPSS ver.23

1. Analisis deskriptif

Analisis tujuan deskriptif dengan melihat rata-rata skor masing-masing variabel yang diteliti (Zikmund, 2000:45). Logika perhitungan rata-rata skor yang terkecil adalah apabila semua responden menjawab “1”, maka sekornya 1×85 (ukuran sample) yaitu 85, demikian juga rata-rata skor terbesar adalah apabila semua responden memilih “5”, maka skornya 5×85 (ukuran sample) yaitu 425 Karena itu dapat dikelompokkan apabila rata-rata skor variabel yang diteliti dengan interval atau rentang.

Untuk menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan. Pada penelitian variabel Insentif (X), dan kinerja (Y) datanya merupakan data ordinal, sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot. Sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot kelima klasifikasi dimana $(\text{Bobot Maksimum} - \text{Bobot Minimum}) / 5$.

Kemudian pembobotan dibagi ke dalam lima tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas, dimulai dari tingkatan terendah ke tingkatan tertinggi dengan panjang rentang di atas yaitu 68. Klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
85 - 152	Tidak Baik
153 - 220	Kurang Baik
221 - 288	Cukup
289 - 356	Baik
357 - 425	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut di atas, dapat diketahui bagaimana gambaran mengenai Insentif dan kinerja, apakah tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik sesuai dengan klasifikasi pada pembobotan di atas.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik, Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab.

Sebelum menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terlebih dahulu data-data hasil responden yang berupa data ordinal ditransformasi menjadi data interval dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI). *Metode Successive Interval* adalah suatu metode mentransformasi data menjadi data interval agar dapat dilakukan analisis secara parametrik. Salah satu data yang sering diubah menjadi data interval adalah skor dari skala likert (Bambang S. Soedibjo. 2005:60). Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- MSI dihitung untuk setiap item atau butir pernyataan.
- Tentukan beberapa responden yang memperoleh skor yang sudah ditentukan (frekuensi).

- c. Setiap frekuensi pada responden yang bersesuaian dengan respon yang dijawab dibagi dengan banyaknya responden.
- d. Tentukan proporsi kumulatif (proporsi kumulatif mendekati distribusi normal baku).
- e. Dengan menggunakan table z, kita tentukan nilai z.
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- g. Menentukan nilai skala (*scale value*)

$$SV = \frac{\text{Densitas batas terendah} - \text{Densitas batas teratas}}{\text{Area dibawah limit teratas} - \text{Area dibawah limit terendah}}$$

- h. Tentukan nilai transformasi :

$$Y = SV + (k)$$

$$K = 1 + [SV \text{ min}]$$

Untuk memprediksi nilai variable dependen berdasarkan nilai variable independen, penulis menggunakan regresi linier sederhana. Menurut Bambang S. Soedibjo (2005:169) persamaan garis model regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X$$

Dimana:

\hat{Y} = Subyek dalam variable dependen yang diprediksi

b_0 = Harga Y ketika Harga X = 0 (harga konstan)

b_1 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada perubahan variable independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menghitung b_0 dan b_1 sebagai penaksir koefisien regresi populasi β_0 dan β_1 digunakan metode kuadrat terkecil dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum XY - \frac{1}{n} \{ \sum X \sum Y \}}{\sum X^2 - \frac{1}{n} \{ \sum X \}^2}$$

$$b_0 = \bar{Y} - b_1\bar{X}$$

Untuk melihat berapa besar kontribusi variable x dalam menjelaskan variable y, dapat dihitung koefisien determinasinya melalui koefisien korelasi:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

Untuk melihat derajat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent digunakan kriteria champion (Bambang S. Soedibjo, 2005 : 141) berikut ini :

Tabel 3
Klasifikasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
+/- 0,00 – 0,25	Tidak ada hubungan atau hubungan yang sangat lemah
+/- 0,26 – 0,50	Hubungan yang cukup lemah
+/- 0,51 – 0,75	Hubungan yang cukup kuat
+/- 0,76 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Sumber: Bambang S Soedibjo (2005:141)

Uji t

Untuk pengujian hipotesis ini, apakah variable (Y) tergantung pada variable (X), dan apakah hipotesis penelitian yang ditetapkan dapat ditolak atau diterima, dalam hal ini digunakan uji signifikansi. Uji signifikansi ditujukan untuk melihat apakah sampel tersebut memiliki asosiasi dengan populasi, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dijadikan patokan sebagai pengambilan keputusan, untuk pengujian ini digunakan uji t (Bambang S. Soedibjo, 2005 : 166), sebagai berikut :

$$\frac{t = b_1}{S_{b1}}$$

Di mana :

b_1 adalah koefisien regresi sampel ke- i ($i = 1, 2, \dots, 5$) dan S_{b1} adalah kekeliruan baku taksiran dari koefisien regresi.

Setelah uji statistic dilakukan, kemudian melakukan uji signifikansi. Pengujian yang digunakan dalam uji signifikansi dengan tingkat $\alpha = 0,05$, adalah sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji hipotesis:

Dimana: $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $dk = 83$ (jumlah responden – 2 = 85 – 2)

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak terdapat alasan yang cukup untuk menolak H_0)

-Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (tidak terdapat alasan yang cukup kuat untuk menerima H_0)

Untuk menghindari kesalahan dalam proses perhitungan, maka untuk perhitungan diatas penulis menggunakan *software* SPSS versi. 23

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner kepada responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Ateja Tritunggal. Sesuai dengan karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah Jenis kelamin, usia, pendidikan dan Masa Kerja pegawai.

Karakteristik karyawan menurut jenis kelamin sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 64,7%. Hal ini sesuai dengan proporsi pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan karena jenis kelamin sangat menentukan dalam menentukan kualitas produk.

Karakteristik karyawan berdasarkan usia sebagian besar termasuk usia yang sudah memiliki kematangan dalam hal teknis produksi yaitu berkisar antara 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 52,9%.

Pada usia tersebut bekerja pada pekerjaan yang sama atau rutinitas dari mereka mulai ditempatkan, biasanya semangat kerja para karyawan mulai menurun atau menunjukkan kebosanan/kejujuran, sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menjadi rendah.

Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan dengan pendidikan setara SMA/SMK yaitu sebanyak 82,4% yang kebanyakan sebagai karyawan operator, setingkat D3 sebanyak 8,2% dan setingkat S1 sebanyak 9,4%.

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja para karyawan sebagian besar antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 29,4%, 11-15 yaitu sebanyak 25,9%, 16-20 yaitu sebanyak 17,6%, 21-25 yaitu sebanyak 15,4%, 26-30 yaitu sebanyak 11,7%, memperlihatkan bahwa masa kerja responden yang terjaring dalam penelitian ini sangat beragam, namun kebanyakan masa kerja mereka bergerak dari masa kerja 6 tahun sampai 25 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Batas Kritis	Keterangan
1	0,866	0,3	Valid
2	0,908	0,3	Valid
3	0,540	0,3	Valid
4	0,809	0,3	Valid
5	0,546	0,3	Valid
6	0,524	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data primer 2017

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X)

Variabel X	Koefisien Alpha	Keterangan
Insentif	0,806	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data primer 2017

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Batas Kritis	Keterangan
1	0,649	0,3	Valid
2	0,757	0,3	Valid
3	0,731	0,3	Valid

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Batas Kritis	Keterangan
4	0,635	0,3	Valid
5	0,866	0,3	Valid
6	0,863	0,3	Valid
7	0,363	0,3	Valid
8	0,805	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2017

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Y	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja	0,869	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2017

Dari hasil uji tersebut koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) untuk seluruh indikator adalah *valid* dimana r hitung $> 0,3$. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid (Sugiyono,2003:142). Hal ini berarti terdapat konsistensi internal dalam pertanyaan-pertanyaan, sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut memang mengukur aspek yang sama. Isi kalimat dalam kuisioner tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda (bias) serta tidak terdapat pertanyaan yang saling bertentangan.

Berdasarkan criteria penilaian terhadap koefisien α – *Cronbach* yaitu apabila $> 0,7$ dikategorikan reliabel, hasil uji reliabilitas untuk variabel Insentif dan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan disajikan hasil analisis deskriptif dari variabel yang diteliti yaitu Insentif dan Kinerja karyawan yang menjelaskan gambaran dari variabel-variabel tersebut digunakan nilai skor aktual dari setiap indikator, kemudian di interpretasikan menjadi lima kategori yakni sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Berikut disajikan tabel rekapitulasi dan kategori dari setiap variabel tersebut.

Hasil Deskriptif Variabel Insentif (X)

Tabel 8
Rekapitulasi tanggapan karyawan tentang variabel Insentif (X)
PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat (n=85)

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan	303	Baik

No	Indikator	Skor	Kriteria
	memadai		
2	Jaminan kesehatan kerja perusahaan baik	298	Baik
3	Pegawai diberi bonus tahunan sesuai dengan tingkat prestasi kerja	371	Sangat Baik
4	Sarana dan prasarana tempat bekerja memadai	301	Baik
5	Jaminan karir pegawai atas pekerjaan memadai	372	Sangat Baik
6	Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan prestasi dan masa kerja	372	Sangat Baik
	Jumlah	2017	
	Rata-rata skor	336,17	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2017

Berdasarkan bobot skor variabel Insentif (X) di atas, ternyata Insentif yang dilaksanakan pada PT. Ateja Tritunggal di Kabupaten Bandung Barat, rata-rata skor baik, namun terdapat beberapa indikator yang dinilai masih di bawah rata-rata bobot skor yaitu jaminan hari tua yang di berikan oleh perusahaan, jaminan kesehatan kerja perusahaan dan sarana dan prasarana tempat bekerja.

Hasil Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Tabel 9
Rekapitulasi tanggapan pegawai tentang variabel Kinerja (Y)
PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat (n=85)

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Saya bekerja dengan tepat waktu	347	Baik
2	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	317	Baik
3	Saya menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya	326	Baik
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	348	Baik
5	Pengetahuan kerja yang saya miliki digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	303	Baik
6	Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan sudah sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan	298	Baik
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat	372	Sangat Baik
8	Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	316	Baik
	Jumlah	2627	
	Rata-rata skor	328,38	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2017

Berdasarkan bobot skor variabel Kinerja (Y) di atas, ternyata kinerja pada PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, dilihat dari rata-rata skor baik, namun terdapat beberapa indikator yang dinilai masih dibawah bobot skor rata-rata yaitu ketelitian karyawan dalam pekerjaan, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, target dan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat.

Analisa regresi linier sederhana dan analisa korelasi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan persamaan linier sederhana seperti tabel hasil output spss versi 23 dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.455	2.043		1.691	.095
INSENTIF	1.157	.085	.830	13.574	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 3,455 + 1.157x$. Artinya persamaan regresi diatas adalah Intersep atau konstanta (a) = 3,455 bahwa tanpa adanya insentif, kinerja karyawan yang dicapai adalah 3,455 sedangkan arah hubungan dari persamaan regresi terlihat positif yang berarti bahwa peningkatan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan dan koefisien regresi (b) = 1,157 artinya setiap kenaikan insentif sebesar 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 1,157 %.

Tabel 11
Hasil Analisis Korelasi Linier Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.686	2.680

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien korelasinya (r) sebesar 0,830, ini artinya bahwa antara insentif dan kinerja karyawan terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan sangat kuat menurut kriteria champion. Dengan demikian apabila insentif ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan naik. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,689 atau 68,90%, ini berarti bahwa besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 68,90% atau dengan kata lain bahwa peningkatan kinerja karyawan hanya sekitar 68,90% yang disebabkan oleh insentif sedangkan selebihnya sebesar 31,10% dijelaskan oleh variabel independen yang berada di luar penelitian ini.

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi perlu di uji untuk mengetahui kesignifikannya, yaitu apakah antara insentif dan kinerja karyawan merupakan hubungan yang nyata atau tidak (signifikan atau tidak) di lihat dari tabel diatas untuk derajat bebas n-2 (83) dan level signifikansi 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung 13,574 > t-tabel 1,988, maka H_0 di tolak atau

H_1 diterima, ini berarti bahwa antara insentif dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil tanggapan responden terhadap penilaian insentif menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 336,17. Dengan klasifikasi baik. Secara keseluruhan hasil ini mencerminkan bahwa insentif pada PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, sudah berjalan baik. Namun demikian ada beberapa indikator yang memiliki nilai bobot di bawah rata-rata pada variabel insentif, hal ini dikarenakan faktor ketidaksetujuan para responden terhadap indikator diantaranya jaminan hari tua yang di berikan oleh perusahaan, jaminan kesehatan kerja perusahaan dan sarana dan prasarana tempat bekerja.
- 2) Dari hasil tanggapan responden terhadap penilaian kinerja menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 328,38. Dengan klasifikasi baik. Secara keseluruhan hasil ini mencerminkan bahwa kinerja pada PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, sudah berjalan baik. Namun demikian ada beberapa indikator yang memiliki nilai bobot di bawah rata-rata pada variabel kinerja, hal ini dikarenakan faktor ketidaksetujuan para responden terhadap indikator diantaranya ketelitian karyawan dalam pekerjaan, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, target dan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Dari hasil analisa regresi linier sederhana $Y = 3,455 + 1.157x$, hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasinya (r) sebesar 0,830, ini artinya bahwa antara insentif dan kinerja karyawan terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan sangat kuat menurut kriteria champion. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,689 atau 68,90%, ini berarti bahwa besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 68,90% atau dengan kata lain bahwa peningkatan kinerja karyawan hanya sekitar 68,90% yang disebabkan oleh insentif sedangkan selebihnya sebesar 31,10% dijelaskan oleh variabel independen yang berada di luar penelitian ini. Dari hasil perhitungan uji-t menunjukkan bahwa untuk derajat bebas $n-2$ (83) dan level signifikansi 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa t -hitung 13,574 > t -tabel 1,988, maka H_0 di tolak atau H_1 diterima, ini berarti bahwa antara insentif dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan mengenai insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, maka dapat penulis berikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pernyataan dari kuisisioner karyawan mengenai insentif menunjukkan hasil yang baik, namun demikian masih ada indikator yang memiliki rata-rata bobot di bawah rata-rata keseluruhan variabel insentif. Untuk itu perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan seperti jaminan hari tua yang di berikan oleh perusahaan, jaminan kesehatan kerja perusahaan dan sarana dan prasarana tempat bekerja.
- 2) Sekalipun kinerja karyawan berdasarkan hasil pernyataan dari kuisisioner pada PT. Ateja Tritunggal dalam kategori baik, namun perlu terus ditingkatkan terutama ketelitian karyawan dalam pekerjaan, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan

kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, target dan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Mengingat hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Ateja Tritunggal Kabupaten Bandung Barat, sebesar 0,689 atau 68,90%, ini berarti bahwa besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 68,90%, sedangkan selebihnya sebesar 31,10% dijelaskan oleh variabel independen yang berada di luar penelitian ini, maka kepada peneliti yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 2006, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bambang S. Soedibjo. 2005, *Pengantar Metode Penelitian*, Edisi Revisi Bandung, Pasim.
- Flippo, Edwin B. 1992, *Manajemen Personalialia*. Jilid 2. Terjemahan: Moh Mas'ud Erlangga: Jakarta.
- Gary Dessler. 1997, *Scaling Methods*, Hills date New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Jujun S. Suriasumantri. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Kuswandi, 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Manulang. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Ketujuh belas, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Muhammad Nazir, 2005. *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2010. *Research Methods for Business A. Skill Buiding Approach, 5th Edition*. New York. John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.

