

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin

Oktariansyah¹, Benny Usman²

¹Akuntansi, F.Ekonomi dan Bisnis, Univ.PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

²Manajemen, F.Ekonomi dan Bisnis, Univ.PGRI Palembang, benny_usman@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. Seluruh pegawai PNS dijadikan sampel, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi dengan skala likert yang telah diuji coba terlebih dahulu dengan menggunakan uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis uji t dengan bantuan *software* SPSS 22 for windows. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 30,175 + 0,505X + 3,397$. Konstanta 30,175 artinya jika Insentif (X) nilainya 0, maka Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 30,175. Sedangkan koefisien regresi variabel Insentif (X) sebesar 0,505 artinya jika insentif mengalami peningkatan satu-satuan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,505. Koefisien determinasi R Square = 0,241. Hal ini berarti 24,1% Prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel Insentif, sedangkan sisanya yaitu 75,9% Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan melihat nilai t_{hitung} 2,983, signifikansi sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas 0,05 di dapat t_{tabel} 1,7011 ini berarti t_{hitung} 2,983 > t_{tabel} 1,7011 dengan taraf signifikansi 0,006 < 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.

Kata Kunci : Insentif dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much the influence of incentives on employee performance at the Tanah Mas Banyuasin Village Office. All civil servant employees were sampled, while the sampling technique used saturated sampling techniques. For data collection techniques using questionnaires, interviews, and documentation with a Likert scale that have been tested first using the normality test, validity test and reliability test. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, by testing the hypothesis t test with the help of SPSS 22 for windows software. From the results of simple linear regression analysis, the equation $Y = 30.175 + 0.505X + 3.397$ is obtained. A constant of 30.175 means that if the incentive (X) is 0, then the work performance (Y) is 30.175. Meanwhile, the incentive variable regression coefficient (X) is 0.505, meaning that if the incentive has increased one-unit, then the work performance will increase by 0.505. The coefficient of determination R Square = 0.241. This means that 24.1% of work performance is influenced by the incentive variable, while the remaining 75.9% of work performance is influenced by other variables which are not examined in this study. The results of this study indicate that incentives have a positive and significant effect on work performance by looking at the tcount of 2.983, a significance of 0.006. By using a limit of 0.05 in getting t table 1.7011 this means that tcount 2.983 > ttable 1.7011 with a significance level of 0.006 < 0.05, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the incentive variable has an effect on employee work performance at the Tanah Village Office. Mas Banyuasin.

Keywords: Incentives and Job Performance



A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi karena memiliki kreativitas dan tenaga yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya organisasi melakukan berbagai macam cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian insentif.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:150) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja merupakan hal penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan, karena prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mencapai prestasi yang tinggi, (Oktariansyah, 2017:67).

Untuk pemeliharaan pegawai demi tercapainya tujuan maka pimpinan organisasi hendaknya bisa memberikan insentif karena daya kerja dan kesadaran individu dapat dirangsang melalui intensif. Pemberian insentif pun semata-mata bukan hanya dimaksudkan untuk menyenangkan pegawai, melainkan dengan insentif itu, kesadaran mereka untuk berprestasi diharapkan tumbuh.

Menurut Hasibuan (2013:183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar

karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberikan insentif yang mampu memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Terpenuhinya insentif ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai.

Jenis-jenis insentif menurut Hasibuan (2013:184) terdiri dari dua macam, yaitu: Insentif Positif dan Insentif Negatif. Insentif Positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar, sedangkan insentif negatif sebaliknya.

Sebaiknya perusahaan dapat mempertahankan insentif untuk karyawan berprestasi karena dengan itu suatu hal yang positif untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan efektifitas dan efisien agar terwujudnya produktivitas kerja karyawan yang unggul, (Oktariansyah, 2018:90)

Berdasarkan observasi awal, peneliti melihat bahwa di Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin masalah insentif yang diberikan oleh Dinas masih kurang efektif karena belum berimbang pada prestasi kerja, seperti: masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu, terdapat beberapa pegawai yang masih datang terlambat dan pulang lebih cepat, dan hanya mengobrol pada saat jam kerja.

Kantor Kelurahan merupakan lembaga melayani masyarakat tentunya para pegawai di harapkan mampu melayani atau menanggapi keluhan masyarakat dengan baik. Dengan adanya kesadaran masyarakat maka tuntutan pelayanan yang bermutu juga semakin

meningkat. Hal ini berarti pegawai Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Prestasi kerja merupakan hasil penilaian yang dibuat oleh pimpinan untuk dijadikan bahan pertimbangan atau perbaikan kerja, penyesuaian jabatan dan penyesuaian insentif. Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja para pegawainya.

B. KAJIAN TEORI

1) Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi atau daya perangsang yang mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, yang dimaksudkan untuk mendapatkan penghasilan lebih di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan tunjangan bagi para pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:234) insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Menurut Hasibuan (2013:183), Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberikan insentif yang mampu memberikan dorongan atau motivasi

untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Menurut Yani (2012:146) insentif penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawannya yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Dari beberapa definisi insentif menurut para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif adalah suatu alat sebagai motivasi atau pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan perusahaan.

➤ Jenis- Jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2013:184) insentif terdiri dari dua macam, yaitu:

- 1) Insentif Positif adalah Daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.
- 2) Insentif Negatif adalah Daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya, di bawah prestasi standar.

Bentuk-bentuk insentif ada 3, yaitu:

- 1) Non Material insentif
Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- 2) Sosial Insentif
Daya perangsang yang di berikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi,

mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3) **Material insentif**

Daya perangsang yang di berikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya.

Pemberian insentif yang adil, layak, dan saatnya yang tepat, serta diberikan secara terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Dengan demikian, sikap loyal pegawai semakin baik, gairah kerja meningkat, absensi, dan *turnover* pegawai menurun.

➤ **Tujuan Pemberian Insentif**

Menurut Rivai (2009:385) tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Yani (2012:146) pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu yaitu:

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan menggerakkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.
4. Untuk mengetahui usaha karyawan melalui kinerja.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja individu maupun kelompok.

➤ **Indikator-indikator Pemberian Insentif**

Menurut Hasibuan (2012:202) ada beberapa indikator-indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut:

1. Bonus
Perusahaan yang menggunakan sistem insentif biasanya menyisihkan sebagian keuntungan yang diperoleh ke dalam dana bonus jika keuntungan yang diperoleh tersebut melebihi jumlah yang sudah ditentukan, kemudian dibagikan kepada pihak yang akan menerima bonus.
2. Komisi
Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan kerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan dan biasanya komisi ini diberikan kepada para pegawai.
3. Pembagian Laba (*Profit Sharing*)
Profit Sharing ini adalah pemberian berupa uang yang berasal dari laba bersih yang dimaksudkan ke dalam daftar penghasilan setiap peserta.
4. Kompensasi yang di Tangguhkan
Kompensasi yang ditangguhkan terdiri dari 2 (dua) macam yaitu:
 - a. Manfaat pension, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi pegawai setelah tidak bekerja.
 - b. Pembayaran kontruktual, yaitu pembayaran jasa lepas yang telah selesai menjalani masa kerja yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan.
5. Jaminan Sosial
Merupakan pemberian insentif dalam bentuk jaminan sosial yang berupa rumah dinas, kendaraan dinas dan lain-lain.
6. Pemberian Piagam
Merupakan pemberian insentif dalam bentuk piagam penghargaan.
7. Pemberian Promosi

Merupakan insentif dalam bentuk kenaikan pangkat ataupun jabatan sehingga membuat mereka lebih semangat dalam bekerja.

2) Pengertian Prestasi Kerja

Di dalam suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang beragam. Pegawai dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Pada dasarnya setiap pegawai ingin mendapatkan penghargaan dari pimpinannya, maka untuk mendapatkan penghargaan itu setiap pegawai haruslah memiliki prestasi kerja yang tinggi. Pimpinan harus menyadari pemberian insentif merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2012:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2012:150) prestasi adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

➤ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti. Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih

mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Moenir dalam Cheche (2013:9) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

➤ **Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009:153) kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2009:154) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pension, dan pemberhentian karyawan ataupun pemecatan.

Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:155) Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

➤ **Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah:

1. Kualitas
Mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan Tugas
Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung Jawab
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

C. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2013:13) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

- 1) Populasi
Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

- tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin yang berjumlah 30 orang.
- 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena keterbatasan populasi maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh jumlah pegawai yaitu 30 responden.
 - 3) Variabel Penelitian

Menurut Rianse dan Abdi (2012:81) variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian. Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang diteliti yakni variabel bebas dan variabel terikat.

 - a. Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut Rianse dan Abdi (2012:81) variabel bebas adalah kondisi-kondisi atau karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasikan dalam rangka untuk menerangkan hubungan-hubungan dengan fenomena yang diobservasi. Variabel bebas dari penelitian ini adalah Insentif (X).
 - b. Variabel terikat (*Dependent*)

Menurut Rianse dan Abdi (2012:81) variabel terikat adalah kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, pengubah atau pengganti variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).
 - 4) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

 - a. Kuisoner/angket

Menurut Bungin (2013:130) kuisoner adalah metode yang berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi.
 - b. Wawancara

Menurut Bungin (2013:133) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.
 - c. Dokumentasi

Menurut Riduwan (2014:58) Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, filem dokumenter, data yang relevan penelitian.
 - 5) Sumber Data

Menurut Bungin (2013:129) ada dua jenis sumber data yaitu,

 - a. Sumber Data Primer

Sumber data ini adalah sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil kuisoner yang akan dibagikan

- kepada responden yaitu seluruh pegawai Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.
- b. Sumber data sekunder
Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer. Data yang dihasilkan dari sumber data ini adalah data sekunder. Dalam penelitian ini data sekunder adalah buku referensi Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.
- 4) Skala Pengukuran
Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Riduwan (2014:38) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang

kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Tabel Skala Pengukuran Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Riduwan (2014:39)

- 5) Teknik Uji Instrumen
Menurut Siregar (2013:46) instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.
- ✓ Uji Normalitas
Menurut Sujarweni, (2014:52) Uji Normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam

penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji *Normal Kolmogorov-Smirnov*.

- ✓ Uji Validitas
Menurut Sujarweni (2014:192) Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid.

✓ Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014:192) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,6 maka reliabel.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode cronbach's alpha melalui program SPSS Versi 22*.

6) Teknik Analisis Data

✓ Statistik Deskriptif

Menurut Hasan (2013:185) statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistik yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi, dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan.

✓ Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Riduwan (2014:244) Kegunaan uji regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) di ketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Karena ada perbedaan yang mendasar dari uji korelasi dan uji regresi. Pada

dasarnya uji regresi dan uji korelasi keduanya punya hubungan yang sangat kuat dan mempunyai keeratan.

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan(+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

e = Nilai Error

✓ Analisis Korelasi Sederhana (R)

Menurut Sugiyono (2011:228) analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti, yakni variabel Insentif (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Program SPSS Versi 22*.

✓ Koefisien Determinasi

Menurut Sarwoko (2007:193) nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk mengetahui variasi variabel dependen.

Pada intinya, koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila hasil R^2 mendekati 1 maka hasil tersebut mengindikasikan korelasi yang

kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun jika hasil R^2 mendekati 0 berarti terdapat korelasi yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

7) Pengujian Hipotesis

Menurut Kuncoro (2011:105) pengujian hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan nilai t. Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent*(X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh, yang terjadi dapat berlaku populasi. Analisis menggunakan *program SPSS Versi 22* untuk mencari persamaan regres dengan kriteria sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Ho: menunjukkan terdapat dampak yang signifikan dan hipotesis alternatif.

Ha: menunjukkan adanya dampak antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan adalah:

Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika Sig > 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima.

D. HASIL PENELITIAN

1) Teknik Uji Coba Instrumen

Sebelum analisis korelasi dan regresi sederhana digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian (kuisisioner) untuk menyatakan normalitas, validitas dan reliabilitas. Peneliti melakukan uji coba dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. Kuisisioner tersebut berisikan 10 butir pertanyaan yang terbagi menjadi variabel insentif (X) dan variabel prestasi kerja (Y) 12 item pertanyaan.

➤ **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogrov-Smirnov*.

Kriteria Pengujian Hipotesis

- ✓ Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah α 5% atau 0,05.
- ✓ Jika signifikansi > 5% (0,05) maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Tidak ada pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.
- ✓ Jika signifikansi < 5% (0,05) maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Ada pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.

Tabel Sample Kolmogrov-Smirnov Test

No	Variabel	$\alpha = 0,05$ atau 5%	Keterangan
1.	Insentif	0,200	Normal
2.	Prestasi Kerja	0,061	Normal

Sumber: Data yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji *one sample Kolmogrov Smirnov* normal menunjukkan nilai. Nilai Asymp.sig. (2-tailed) Insentif sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak dan Prestasi Kerja sebesar $0,061 > 0,05$ H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi model distribusi normal diterima.

Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan pada tiap-tiap variabel dengan skor totalnya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *program SPSS Versi 22*, yang dapat dilihat hasil pengujiannya pada tabel berikut ini:

➤ **Uji Validitas**

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Insentif (X):				
	Pernyataan 1	0,775	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0,715	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0,752	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0,582	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0,714	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0,670	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 7	0,653	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 8	0,630	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 9	0,481	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 10	0,528	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Prestasi Kerja (Y):				
	Pernyataan 1	0,631	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0,433	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0,437	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0,399	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0,614	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0,454	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 7	0,525	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 8	0,370	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 9	0,686	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 10	0,721	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 11	0,721	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 12	0,686	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua data hasil kuesioner yang telah diteliti dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yaitu diperoleh nilai r tabel 0,349.

➤ **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang

berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,6 maka reliabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Program SPSS Versi 22*, hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Insentif	0,899	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,870	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien *cronbach alpha* yang besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dari kuesioner adalah **reliabel**.

2) Teknik Analisis Data

➤ **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Kegunaan uji regresi sederhana adalah untuk meramalkan

(memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) di ketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian diuji dengan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22, hasil output dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,175	7,700		3,919	,001
INSENTIF	,505	,169	,491	2,983	,006

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2015

Dari hasil perhitungan dengan SPSS For Windows Version 22 diperoleh persamaan regresi :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y' = 30,175 + 0,505 X + 3,397$$

Persamaan regresi linier sederhana Y' = 30,175 + 0,505 menunjukkan konstanta sebesar 30,175 variabel Insentif sebesar 0,505 dengan standar eror 3,397.

Konstanta sebesar 30,175 artinya insentif nilainya adalah 0, maka prestasi kerja nilainya sebesar 30,175. Sedangkan koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,505 artinya jika insentif mengalami peningkatan satu-satuan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,505.

➤ **Koefisien Korelasi Sederhana (R)**

Tabel Hasil Koefisien Korelasi Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,491 ^a	,241	,214	3,397

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2015

Menurut Sugiyono (2013:46), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Sedang
- 0,60 – 0,799 = Kuat
- 0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

Nilai korelasi sederhana dari tabel diatas adalah $r = 0,491$ artinya korelasi hubungan variabel insentif dengan prestasi kerja pegawai adalah sedang sebesar 49,1% berarti jika

terjadi terhadap peningkatan insentif maka prestasi kerja pegawai meningkat dan sebaliknya.

➤ **Koefisien Determinasi (R^2)**

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mengetahui variasi dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,491 ^a	,241	,214	3,397

a. Predictors: (Constant), INSENTIF
Sumber: Output SPSS Versi 22, 2015

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,241. Hal ini berarti 24,1% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel insentif, sedangkan sisanya yaitu 75,9% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2013:46), untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y dapat dilihat melalui keterangan berikut:

- 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Sedang
- 0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan nilai t. Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh, yang terjadi dapat berlaku populasi. Hasil perhitungan diuji dengan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22, dengan output sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,175	7,700		3,919	,001
INSENTIF	,505	,169	,491	2,983	,006

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2015

Hasil uji t dilihat dari tabel 37 diatas variabel insentif diperoleh nilai t_{hitung} 2,983 dengan signifikansi sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas 0,05 di dapat t_{tabel} 1,7011 ini berarti t_{hitung} 2,983 > t_{tabel} 1,7011 dengan taraf signifikansi 0,006 < 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan variabel insentif merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05 sehingga H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin ditolak. Sedangkan H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin diterima, berarti variabel insentif berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:183), Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberikan insentif yang mampu memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Dari hasil perhitungan nilai korelasi sederhana adalah $R = 0,491$ artinya korelasi hubungan variabel insentif dengan prestasi kerja pegawai adalah sedang sebesar 49,1%. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,241 Hal ini berarti 24,1% prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh variabel insentif, sedangkan sisanya 75,9% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan:

- a) Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana $Y' = 30,175 + 0,505$ menunjukkan konstanta sebesar 30,175 artinya variabel insentif nilainya adalah 0, maka variabel prestasi kerja nilainya sebesar 30,175. Sedangkan koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,505 artinya jika insentif mengalami peningkatan satu-satuan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,505.

- b) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan Insentif terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar $0,006 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Insentif dengan Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, beberapa saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

- a) Insentif yang baik selama ini sebaiknya dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan supaya memberikan hasil kerja yang lebih meningkat lagi.
- b) Memberikan sanksi kepada pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas.
- c) Prestasi kerja yang selama ini sudah berjalan sedemikian rupa agar dapat terus ditingkatkan, sehingga Prestasi Kerja bisa meningkat.
- d) Melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yang bisa meningkatkan Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan, 2013. *Metodologi Penulisan Sosial dan Ekonomi*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Chece, Wardah, 2013. *Prestasi Kerja*. (Online), (<http://wardahchece.blogspot.com/2013/05/prestasi-kerja.html>, diakses 28 Maret 2015)
- Hasan, Iqbal, 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan statistic*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Dalam Program SPSS*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Rianse, Usman dan Abdi, 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2014, *Dasar-dasar Statistika*, Cetakan ke 12: mei. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.
- Oktariansyah, 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sedulur Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 14, No.1, April 2017 : 67-74
- _____, 2018. *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Cst Virtual System*

- Singapore Region Sumatera.*
Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15, No.1, April 2018 : 77-90
- Siregar, Syofian, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS.* Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna V, 2014. *SPSS Untuk Penelitian.* Penerbit Pustaka Baru Pres, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode penelitian bisnis.* Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2013, *Metode penelitian bisnis.* Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2014, *Metode Penelitian Manajemen.* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Sumber daya manusia.* Edisi pertama. Penerbit Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen sumber daya manusia.* cetakan ke empat. Kencana prenada media group, Jakarta
- Suwanto, Priansa, Juni 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Yani, Muhammad, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Mitra Waca Media, Jakarta.