

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN MEKANIK PT. ERLANGGA ADITYA INDRAMAYU

Wandy Zulkarnaen
Asep Suwarna
STIE Muhammadiyah Bandung
Jl. Karapitan No.143 Bandung
Email : wandy.zulkarnaen@stiemb.ac.id

Abstrak

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat yang sekarang sering ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan. Insentif kehadiran harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, yang bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan dan menginterpolasi data untuk memberikan gambaran yang nyata dan jelas mengenai perusahaan, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis, selain itu juga menguji hipotesis penelitian melalui analisis data secara statistik, kemudian dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga didapat suatu kesimpulan guna mencari jalan keluar yang dapat memecahkan pokok permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4,16 diketahui seluruh butir pernyataan variabel turnover karyawan dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2521) dengan nilai terendah 0,397 dan tertinggi 0,698. Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah : konstanta regresi = 12,352, koefisien regresi variabel insentif (X) = 0,351. Koefisien $r = 0,377$ berarti variabel insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada bagian mekanik sedangkan R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,142 atau 14,2%. Ini berarti variabel Insentif dapat menjelaskan kinerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 14.2% sedangkan 85,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pemberian insentif di bagian mekanik sangat membantu sebagai tambahan gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan. Kinerja pada bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya dikatakan bagus, ini dibuktikan dengan pernyataan proses kerja yang ditanggung sesuai dengan sasaran, sebanyak 44 orang atau 72.1%

karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Pengaruh Insentif dapat dilihat pada persamaan regresi sederhana yaitu $Y=12,352 + 0,351X$ artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Insentif dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat yang sekarang sering ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Salah satunya disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Harus diakui manusia adalah faktor yang turut menentukan kemajuan suatu perusahaan

Kemajuan suatu Perusahaan tidak mungkin terlepas dari sumber daya manusia, walaupun aktivitas perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi yang sangat modern. Tanpa manusia sebagai sumberdaya nya maka kemajuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumberdaya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari management perusahaan tersebut.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan. Insentif kehadiran harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier,

karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing.

Apabila insentif dikelola secara baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika insentif tidak dikelola dengan benar maka memungkinkan pegawai akan mencari pekerjaan lain sebagai jalan alternatifnya. Untuk pemberian insentif pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Seperti yang terjadi di bagian mekanik PT.ERLANGGA ADITYA Perusahaan ini mempunyai tujuan agar para karyawan dapat mengetahui dengan pasti apa yang menjadi hak dan kewajiban terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan demikian dapat tercipta dan terpelihara keserasian yang lebih menjamin keseimbangan antara kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi dalam kenyataannya terkadang tidak seperti yang diharapkan.

Permasalahan yang terjadi di PT.ERLANGGA ADITYA menurut data yang diambil dari bagian kepegawaian yaitu adanya penurunan kinerja karyawan di bagian mekanik,

dibawah ini adalah data rekapitulasi Maintenance PT. Erlangga Aditya kehadiran karyawan di divisi selama 3 tahun (2012 sd 2014).

Tabel 1. Data Absensi karyawan bagian mekanik

No	Jabatan	Tahun			Rata-Rata
		2012	2013	2014	
1	Mekanik Tingkat 1	95%	93%	90%	93%
2	Mekanik Tingkat 2	96%	94%	92%	94%
RATA-RATA PERTAHUN		96%	94%	91%	93%

Sumber data : HRD PT.Erlangga Aditya bagian mekanik

Dilihat dari tabel diatas kehadiran karyawan pada tahun: 2012 Tingkat kehadiran mencapai 95%
2013 Tingkat kehadiran mencapai 93%
2014 Tingkat kehadiran mencapai 90%
Persentase kehadiran karyawan tahun 2012 s/d 214 rata rata 93%

Tabel 2. Tabel Perolehan Insentif Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Tahun		
			2012	2013	2014
1	Mekanik 1	6	12,825,000	14,229,000	16,200,000
2	Mekanik 2	55	118,800,000	131,835,000	151,800,000
Jumlah		61	131,625,000	146,064,000	168,000,000

Sumber : Bag. Keuangan PT. Erlangga Aditya

Pada tabel diatas perolehan insentif pada tahun 2012 s/d 2014
Tahun 2012 Perolehan Insentif sebesar, 7.500
Tahun 2013 perolehan insentif sebesar, 8.500
Tahun 2014 perolehan insentif sebesar ,10.000
Perolehan insentif dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi factor lainnya. Organisasi atau perusahaan kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu perusahaan agar dapat berhasil diantaranya dengan

mempertimbangkan tiga elemen yaitu, produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia* definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian tersebut bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai MSDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Menurut Rivai (2013:309) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi adalah catatan rentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perasaan .

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut rivai (2009:323) :

1. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan – pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok ini atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari perjanjian wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent misalnya membawa satu fikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sector yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif

dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengutip Keith Davis (1964:484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (motivation) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 100-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:9) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumberdaya manusia dalam kinerja karyawan antara lain meliputi :

1. Kualitas kerja, menunjukkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapuhan
2. Kuantitas kerja, menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan menerima dan melaksanakannya.

Factor-factor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegoro (2012:16-17) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi fraktis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi fraktis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2. Faktor lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja factor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Dari pendapat diatas dapat dijeaskan, bahwa factor individu dan factor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2012;18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- Sedangkan aspek kualitatif meliputi ;
- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - 3) Kemampuan menganalisa data/informasi kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan .
 - 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan, keberatan konsumen

Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2012;22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
 - b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
 - c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan , baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
 - e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
 - g) Mulai dari awal, apabila perlu.
- Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

KERANGKA TEORITIS & HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi factor lainnya. Organisasi atau perusahaan kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu perusahaan agar dapat berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu, produktivitas , kualitas dan pelayanan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*

definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian tersebut bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai MSDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Menurut Rivai (2013:309) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi adalah catatan rentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perasaan .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengutip Keith Davis (1964:484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor

kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (motivation) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality .Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 100-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

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

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

Menurut Mangkunegara (2012:9) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumberdaya manusia dalam kinerja karyawan antara lain meliputi :

a. Kualitas kerja, menunjukkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan

- b. Kuantitas kerja, menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan menerima dan melaksanakannya.

Factor-factor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegoro (2012:16-17) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi fraktis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi fraktis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utamaindividu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2. Faktor lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja factor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Dari pendapat diatas dapat dijeaskan, bahwa factor individu dan

factor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2012;18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2012;22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk

bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan . Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka . Istilah system insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Marwansyah (2010:9) insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan diluar gaji/upah, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain , insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi .

Menurut Rivai (2013:767) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*. Sebagian pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau

penghematan biaya. Menurut Hasibuan (2007:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerjadan kontribusi karyawan kepada organisas .

Tujuan Insentif

Menurut Rivai (2013:767) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sedangkan bagi perusahaan, Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Insentif menurut Heidj Ranopandojo dan suadhusnan (1984:1) Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda .

Menurut Niti Semito (1996:95) Insentif adalah penghasilan tambahan yang akandiberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Pangabean (2002:93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitsa. Insentif merupakan penghargaan dalam

bentuk uang yang diberikan dalam bentuk uang kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah ditentukan.

Program Insentif

Menurut Rivai(2013:767)

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dan tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif insentif secara umum dibahas sebagai berikut :

a. Piecework

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau jumlah yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standar output per-unit, -dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.

b. Production Bonus

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarip tertentu untuk masing-masing unit produk.

c. Commission

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

d. Maturity Curve

Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau profesional) sudah mencapai

tingkat gaji maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi . Organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan maturity curve atau kurva kematangan. Yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

e. Merit pay

Penarikan kenaikan upah terjadi setelah terjadi suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, atau sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen (SM).

f. Pay-for-knowledge/Pay-for-skill

Compensation

Pemberian insentif yang didasarkan bukan apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

Dasar pemikirannya adalah seseorang yang mempunyai tambahan tugas dapat dilakukan untuk organisasi . Hal ini dapat meningkatkan kemampuan atau kompetensi organisasi melalui ketersediaan (supply) karyawan internal, dan meningkatkan fleksibilitas karyawan untuk mengisi beberapa jabatan yang berbeda, dimana ini menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

g. Nonmonetary Incentive

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru (Seperti gantungan kunci hingga topi) sertifikat, iburan dan lain lain. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Adapula insentif diberikan dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan ,dan pengubahan gaya.

h. Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat ketentuan tertentu bagi organisasi .Insentif ini bisa daam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut bonus jangka pendek atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut dengan bonus jangka panjang.

Penggolongan Insentif

Menurut Rivai (2013:769) penggolongan insentif dibagi menjadi dua yaitu,

a. Insentif individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-output (misalkan menggunakan satuan potong) dan upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

b. Insentif kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan

karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya. (2) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya. (3) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2013:769) Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidak sesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu ada kesadaran yang tumbuh. Bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa hingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

a. Bonus Langsung

Banyak perubahan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Seorang karyawan yang bijaksana dapat mempertinggi nilai bonus dengan menginvestasikannya secara cermat, tetapi kecil kemungkinan karyawan melakukan hal ini ketika suatu peningkatan disebar sepanjang tahun (pada tiap bulan) berupa gaji /insentif. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja. Tidak seperti peningkatan gaji permanen, bonus harus diperoleh secara terus menerus dengan kinerja diatas rata-rata dari tahun ketahun.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti system bayaran berdasarkan kinerja yang baik, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus. kriteria kinerja khusus, atau tujuan, atau imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Imbalan yang digunakan oleh 95 persen dari seluruh perusahaan itu mengakui lama kerja (88 persen), prestasi istimewa 64 persen), dan gagasan inovatif (42 persen) seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan , atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

bentuk bayaran insentif paling tua dan paing populer . Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. Insentif individu digunakan oleh sebagian kecil (35 persen)dari total perusahaan dalam seluruh industri kecuali perusahaan sarana umum. Perusahaan-perusahaan sarana umum lebih lambat menerapkan program-program semacam itu karena secara regulasi mereka membatasi otonomi tenaga kerja.

d. Insentif tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (Biasanya 10 orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan financial

e. Pembagian Keuntungan

Pembagian keuntungan terbagi dalam 3 kategori, pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian ,kematian, atau cacat. Inilah jenis program yang tumbuh paing pesat karena keuntungan dari segi pajak . Ketiga, program gabungan sekitar 20

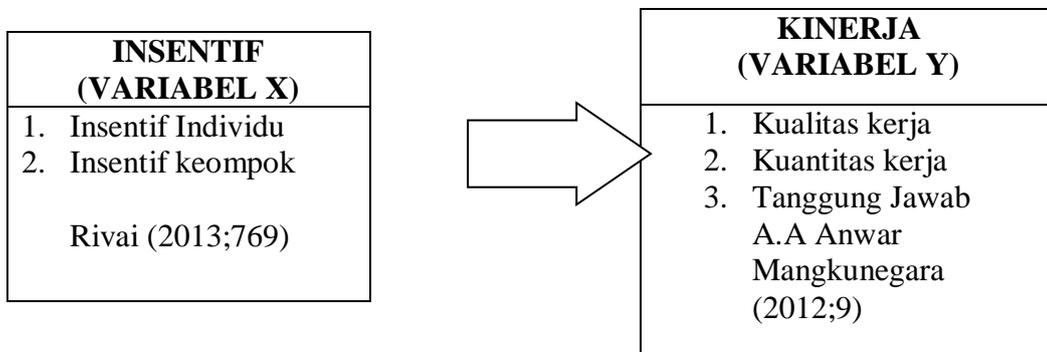
persen perusahaan dengan program pembagian. Keuntungan mempunyai program gabungan , program ini membagikan sebagian keuntungan langsung, kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi hasil

Program bagi hasil (Gainsharing) dilandasi oleh adanya kemungkinan

mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubajir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas, biasanya program bagi hasil meibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan dan menginterpolasi data untuk memberikan gambaran yang nyata dan jelas mengenai perusahaan, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Metode Verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis data secara statistik, kemudian dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga didapat suatu kesimpulan guna mencari jalan keluar yang dapat memecahkan pokok permasalahan yang dihadapi. Metode ini digunakan untuk membahas rumusan masalah dan membahas seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada bagian

mekanik PT.Erlangga Aditya Indramayu.

Definisi Variabel

Variabel adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variable yang lain, maka variabel dalam penelitian dibedakan menjadi :

1. Variabel Independen
Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel X (INSENTIF)
2. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat variabel Y (kinerja).

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Berdasarkan pendapat diatas, karena subjeknya kurang dari 100 maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian populasi. Populasi diambil dari jumlah karyawan di PT.Erlangga Aditya Indramayu yang berjumlah 61 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan di teliti. Dalam pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan memenuhi aturan dalam pemilihan sampel. Suharsimi Arikunto (2002 : 112), berpendapat bahwa : Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua .Sedangkan jika subjeknya besar dapat diambil 20%, 15%, atau 20% - 25% atau lebih”Maka untuk itu diambil dari populasi yang benar benar mewakili, sehingga untuk ukuran sampelnya 61 responden.

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut

dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2004:109). Sehingga, dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat *test* maka alat tersebut makin mengenai sasarannya atau semakin menunjukan apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini pengujian validitas yang digunakan penulis adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor konstruk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *statistical program for society science* (SPSS). Jika *r* hitung untuk tiap *r* butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari *r* tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sunyoto, 2009:72-73). Untuk membantu perhitungan korelasi tersebut, penulis menggunakan *Software SPSS 20 for Windows*.

Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner digunakan metode korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden dengan skor masing-masing *item* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

Produk Momen

X : Skor item

Y : Skor total

n :Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika *r* positif, serta $r \geq 0.30$ maka item pertanyaan tersebut valid.
- Jika *r* tidak positif, serta $r <$

0.30 maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Keandalan (*reliability*) salah satu pengukuran sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan aren itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas program *item* dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan suatu indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran.

Uji Persyaratan Pengolahan Data

Uji persyaratan pengolahan data untuk uji hipotesis meliputi (1) uji normalitas dan (2) uji homogenitas.

- a. Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui kenormalan data. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-Smirnov (Santoso, 2001:86-93).
- b. Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terkait dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi yaitu uji F dan uji *F test* (Santoso, 2003:349-359).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier sederhana adalah pengukuran pengaruh antar variabel

yang hanya melibatkan satu variabel independen (X). Dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai yang diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus (Sunyoto, 2009:9).

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel independen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2004:203).

Bentuk persamaan regresi berupa : $\hat{Y} = a + b.X$

Ket : \hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan. (variabel Y)

a = Harga Y ketika harga X = 0 (Konstanta)

b = koefisien regresi

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Variabel X).

Koefisien Determinasi

. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

$$KP = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

Ket : KP = Koefisien Determinant; r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah ada hubungan yang berarti antara pengaruh insentif dengan kinerja karyawan dengan rumus :

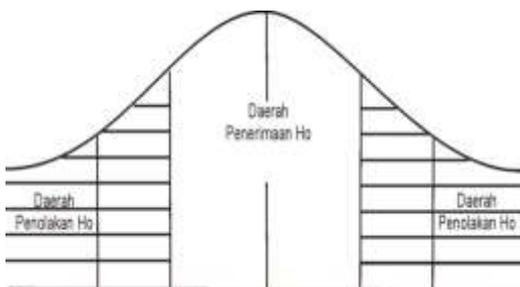
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- $H_0 = r \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh dari variabel X (pengaruh insentif) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- $H_1 = r > 0$, artinya ada pengaruh dari variabel X (pengaruh insentif) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Adapun kriteria pengujiannya :

- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima



Gambar 2. Kurva Penerimaan dan Penolakan

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

- Sebanyak 61 kuesioner disebarkan kepada responden, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah bagian mekanik PT.Erlangga Adtya Indramayu. Di

bawah ini profil karyawan dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan responden dan lamabekerja responden.

- responden, pendidikan dari STM listrik sebanyak 55 orang atau 90.2%, pendidikan dari D3 sebanyak 3 orang atau 4.9%, dan pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau 4.9%.
- lama bekerja responden adalah sebagai berikut, yang telah bekerja selama 1-7 tahun sebanyak 8 orang atau 13.1% responden, yang telah bekerja selama 8-10 tahun sebanyak 44 orang atau 72.1% responden, yang telah bekerja selama 11-12 tahun sebanyak 9 orang atau 14,8% responden.
- responden yang berusia 20-35 thn sebanyak 20 orang atau 32.8%, yang berusia 35-40 thn sebanyak 22 orang atau 36.1%, sedangkan responden yang berusia 40-55 thn sebanyak 19 atau 31.1%

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4,16 diketahui seluruh butir pernyataan variabel turnover karyawan dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2521) dengan nilai terendah 0,397 dan tertinggi 0,698 Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel insentif dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel pengaruh insentif, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto,2007:107).

Uji Regresi Linier (Sederhana)

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan bagian mekanik dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya Indramayu. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus seperti dibawah ini : $Y = a + bX$
Dimana : Y = Pengaruh Insentif; X = Kinerja karyawan; a = konstanta; b = koefisien regresi

Tabel 3. Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,352	2,929		4,217	,000
	Insentif	,351	,112	,377	3,126	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya Indramayu dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 12,352 koefisien regresi variabel insentif (X) : 0,351

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus

persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 12,352 + 0,351X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 12,352 artinya Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan dibagian mekanik PT. ErlanggaAditya akan menurun sebesar 3,266 satuan, ini dengan asumsi Insentif karyawan dalam keadaan konstan/tetap.
- b. Nilai koefisien regresi Insentif (X) 0,351, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 35,1% jika Insentif karyawan PT.Erlangga Aditya ini naik

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Untuk menerima atau menolak, harus terlebih dahulu ditentukan aturan main (*decision rule*). Dengan adanya ketentuan ini, maka akan diketahui nilai kritis untuk pedoman menerima atau menolak hipotesis. Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasarkan pada :

H₀ : bt = 0 (Insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya).

H₁ : bt ≠ 0 (Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya).

Dimana $t = \text{Insentif}$

Dengan ketentuan jika hasil t hitung $> t$ tabel maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika hasil t hitung $< t$ tabel maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel 4. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,352	2,929		4,217	,000
	Insentif	,361	,112	,377	3,126	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t untuk Variabel Insentif

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (3,126) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanin PT.Erlangga Adityapada taraf nyata 5%. Oleh karena t-hitung (3,126) $> t$ -tabel (0,2521) makakeputusan yang diambil adalah terima H_1 dan tolak H_0 .

Hasil Uji F

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT.Erlangga Aditya (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel Insentif terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian mekanik di PT. Erlangga

Aditya Berikut ini di sajikan *output model summary* SPSS 20.0 pada tabel 4. 26 dibawah ini :

Tabel 5. Koefisien r

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,142	,128	1,36026

a. Predictors: (Constant), Insentif

Berdasarkan tabel diatas, koefisien r sebesar 0,377 berarti variabel insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada bagian mekanik di PT. Erlangga Aditya sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,142 atau 14,2%. Ini berarti variabel Insentif dapat menjelaskan kinerja pada karyawan bagian mekanik di PT. Erlangga Aditya dengan kontribusi sebesar 14.2% sedangkan 85,8% sisanya dipengaruhi oleh varibel lain.

Tabel 6. Uji ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,078	1	18,078	9,770	,003 ^b
	Residual	109,168	59	1,850		
	Total	127,246	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 9,770 Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 4,00 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari ($< 0,05$) berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika ada peningkatan insentif terhadap kinerja karyawan bagian mekanik PT Erlangga Aditya di masa mendatang, semakin tinggi Insentif maka semakin rendah kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah Insentif maka semakin tinggi kinerja karyawan bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya

SIMPULAN DAN SARAN

Pemberian insentif di bagian mekanik PT.Erlangga Aditya sangat membantu sebagai tambahan gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan, ini dibuktikan dari hasil responden pada pernyataan, perusahaan memberikan insentif kehadiran untuk peningkatan kerja sebanyak 36 Orang atau 59,0% karyawan menjawab sangat setuju ini menunjukkan bahwa mereka sangat senang dengan upah yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku

Kinerja pada bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya bisa dikatakan bagus, ini dibuktikan dengan pernyataan proses kerja yang ditanggung sesuai dengan sasaran, sebanyak 44 orang atau 72.1% lainnya menjawab ragu-ragu ini menunjukkan tidak semua karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.

Pengaruh Insentif dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya dapat dilihat pada persamaan regresi sederhana yaitu $Y=12,352 + 0,351X$ artinya insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada R square sebesar 0,142 (14,2%) artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengaruh insentif sebesar 0,142 atau 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain,

maka variabel insentif mempengaruhi variabel kinerja sebesar 14,2%

Insentif di PT.Erlangga Aditya harus menjadi motivasi guna mencapai tujuan organisasi yang harus dicapai untuk keberhasilan dan mendorong para karyawan agar lebih giat bekerja demi menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Kinerja adalah sebagai salah satu yang akan menjadikan berkembangnya perusahaan yang dinilai pada kecakapan, kemampuan karyawan, rasa tanggung jawab, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tentunya dengan meningkatkan kehadiran. Dan kehadiran pada karyawan yang harus menjadi acuan supaya antara karyawan dan perusahaan bisa terjalin kebersamaan guna meningkatkan kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua, Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Panggabean, S., Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghana Rosda Indonesia.

- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.