

# Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB

Noni Ardian

Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: [noniardian@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:noniardian@dosen.pancabudi.ac.id)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, dan uji kesesuaian (test goodness of fit). Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara serempak (simultant) terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB sedangkan secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.*

**Kata kunci:** *Insentif, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini perusahaan harus lebih mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting bagi perusahaan, dengan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan dapat menjadi penggerak sumber daya yang lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat rencana hingga evaluasi yang mampu menggerakkan sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas, serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan dia bekerja. Dan bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka

mereka akan mendapat kepuasan. Kepuasan ini yang menyebabkan prestasi kerja, terutama meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balasan jasa berupa insentif dan motivasi kerja. Insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan. Bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan (Mangkunegara 2004;80).

Disamping faktor insentif, faktor motivasi kerja juga sangat penting untuk diperhatikan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun memotivasi karyawan itu sulit tapi seorang pemimpin harus selalu berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan agar perusahaan yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang.

Universitas Pembangunan Panca Budi merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yang berusaha melahirkan tenaga-tenaga pendidik yang dapat memberikan hasil yang maksimal dan optimal bagi lingkungannya. Universitas Pembangunan Panca Budi memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang *world class* dengan berbasis tamaddun mandiri. Dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki perusahaan, Universitas Pembangunan Panca Budi memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dipekerjakan harus mempunyai kesamaan pandangan dengan visi dan misi perusahaan.

## LANDASAN TEORITIS

### A. Uraian Teoritis

#### 1. Pengertian, Fungsi, Peranan dan Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

##### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Karyawan adalah asset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemampuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Tugas manajemen yang paling penting adalah menganalisa pekerjaan dan mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber

daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya dengan manajemen personalia. Sebenarnya pengertian manajemen personalia tidak ada yang diterima secara umum, karena masing-masing pakar mengemukakan pengertian mereka masing-masing.

Perbedaan dari manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, Manajemen Personalia dikaji secara mikro dan manajemen sumber daya manusia bersifat proaktif dari pada manajemen personalia lebih reaktif.
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap pegawai adalah kekayaan (aset utama organisasi), jadi harus dipelihara dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

### **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Menurut Abdurrahmat Fathoni ( 2006 : 8 ) “Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari dari setiap kegiatan manusia”. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen.

### **Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan tetap pada peraturan yang ada. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing karyawan.

Payaman (2005:2) mengartikan “kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Selain itu kinerja pegawai adalah merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat diatas seiring dengan pernyataan Indra (2000:329) yang mengartikan kinerja pegawa, Menurut Sukanto (2002:235) menjelaskan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata “*performance*” yang berarti kemauan

dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan. Hal senada juga dikemukakan Siswanto (2002:231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Andreas (2005:15) mengartikan kinerja pegawai adalah hasil tingkah laku pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Simanjuntak (2005:103) kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sondang (2002:168) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job* deskriptifnya. Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang dapat membuat pertumbuhan perusahaan yang semakin bagus dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **b. Konsep Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personil berdasarkan sasaran, standar, dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan. Melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

#### **c. Pengukuran Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Jangka waktu
4. Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

### **3. Insentif**

#### **a. Pengertian Insentif**

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materi dan non materil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan, memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat ia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan adalah insentif.

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Insentif dimaksudkan untuk dapat

meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

**b. Jenis - Jenis Insentif**

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian ( 2002 : 268 ), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya *manager* atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis Insentif adalah:

1. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Pembagian laba
- d. Kompensasi yang ditangguhkan
- e. Bantuan hari tua

2. Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Jaminan sosial
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan

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

**c. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai:
  - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
  - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

**d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif**

Beberapa faktor menurut furtwengler, Dale (2000:63) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif. Faktor tersebut adalah:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kemungkinan realitas untuk berhasil
3. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
4. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.
5. Adanya peningkatan (kemajuan)
6. Adanya tanggung jawab karyawan

#### 4. Motivasi

##### a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Malayu 2015: 143 berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai.

Motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray dalam Winardi, 2002).

##### c. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan (Sunyato, 2012:1998) antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan Kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

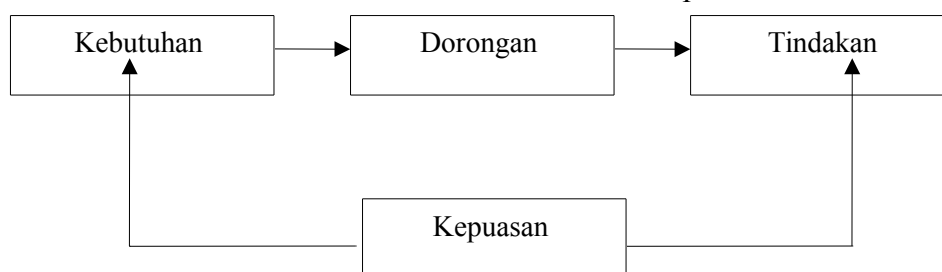
#### d. Teori – Teori Motivasi

Adapun teori motivasi dibedakan menjadi dua (Husein umar, 1998) yaitu:

##### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaan.

Gambar 2.1 Toeri Kepuasan



Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh Abraham H. Maslow; David McClelland; Federick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan douglasbn Mc Gregor (dalam Hasibuan, 19990).

- 1) Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki adalah sebagai berikut: kebutuhan psikologis (*Physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan hubungan sosial (*affiliation needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).
- 2) David McClelland dengan teori motivasi prestasi meneliti tiga jenis kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).
- 3) Frederick Hezberg dengan teori model dan faktor yaitu faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan sasaran pekerjaan.
- 4) Clayton P. Alderfer dengan teori ERG yaitu kebutuhan akan keberadaan (*exixtaence need*), kebutuhan akan afiliasi (*rerelanedness need*), kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*).
- 5) Douglas Mc. Gregor dengan teori X dan Y yang mendalami perilaku manusia terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

##### 5. Teori Motivasi Proses

- 1) Teori pengharapan (*expectancy theory*), berdasarkan 3 komponen yaitu harapan, nilai dan pertautan.
- 2) Teori keadilan yaitu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja.
- 3) Toeri penguatan, ada 3 jenis yaitu penguatan positif, penguatan negatif, dan hukuman.

##### 6. Kemampuan Kerja

###### a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yaitu kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja menurut Robbin (2007:57)

“kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang”.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah proses belajar atau usaha untuk menemukan atau untuk mengembangkan dan menguji suatu kebenaran/pengetahuan, atau untuk memperoleh jawaban atas suatu masalah. Namun demikian, setiap orang bisa saja mendefinisikan penelitian berbeda-beda, tetapi substansinya adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, serta memperoleh jawaban suatu masalah.

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya melalui kuesioner, mulai dari pengumpulan data, validasi dan sebagainya.
2. Adapun pendekatan penelitian ini adalah penelitian dengan survei. Karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.
3. Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif digunakan dalam penelitian sosial.

### B. Metode Pengumpulan Data

#### Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung dari sumbernya, dan pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi lapangan. Dalam hal ini sumber data primernya adalah informasi yang dikumpulkan dari jawaban responden seperti jawaban responden tentang insentif dan motivasi kinerja karyawan pada kampus Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer ini adalah Kuesioner.

Kuesioner merupakan salah satu alat yang penting untuk pengambilan data. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan skala model *Likert* yang berisikan sejumlah pertanyaan tentang objek yang akan diungkap. Terlebih skala ini paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap suatu objek, penskoran dari kuesioner skala model *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- a) Sangat setuju = 5
- b) Setuju = 4
- c) Ragu-ragu = 3
- d) Tidak setuju = 2
- e) Sangat tidak setuju = 1

### C. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu regresi berganda (*multiple regression*). Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dapat dihitung dengan bantuan



perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Pengujian Hipotesis pada penelitian ini dilakukan setelah melakukan pengujian asumsi klasik.

### 1. Uji Asumsi Klasik

Model Regresi Linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, heteroskolinieritas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi. Menurut Rochaety (2009:142) “Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel terikat dan memprediksi variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas”. Model regresi linier berganda dapat disebutkan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik ke dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

### 2. Normalitas Data

Pengujian tahap awal yang dilakukan dalam metode penelitian analisis data karena setelah pengujian ini, dapat diambil tindak lanjut untuk menggunakan statistik parametrik atau tidak. Menurut Gozali (2005:110) “Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal”. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah yang memiliki distribusi normal. Analisis grafik dan analisis statistik digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi dengan penyebaran data (titik pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Maksud dari ortogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresikan terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Walaupun nilai multikolinearitas dapat dideteksi dengan *tolerance* dan VIF, namun kita masih tetap tidak dapat mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y' adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Selain dengan menggunakan analisis grafik, pengujian heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heterokedastisitas.

#### 5. Uji Autokorelasi

Pada data *time series* sering ditemukan adanya masalah autokorelasi. Menurut Nugroho (2005:59), "Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode  $t-1$ .

Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Deteksi autokorelasi dengan melihat besarnya Durbin-Watson. Secara umum bisa diambil patokan:

- Angka D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantar -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W diatas +2 ada autokorelasi negative

#### 6. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen serta seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen digunakan metode statistik regresi linier dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Insentif  
 X2 = Motivasi kerja  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi

## 7. Uji Kesesuaian

### a. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian secara variabel bebas (independen) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah dikemukakan.  
 $K$  = Jumlah variabel independen.  
 $n$  = Jumlah sampel.  
 $F$  = Tingkat signifikan (untuk ilmu sosial sebesar 5%).

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$ , variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  dan variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$ .

Rumusnya adalah:

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

Keterangan:

- $t$  = Nilai  $t$  hitung  
 $r$  = Nilai koefisien korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel  
 (Sudjana, 2001 : 380)

### c. Koefisien Determinasi

Nilai  $R^2$  menunjukkan besarnya variasi variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. semakin besar nilai  $R^2$  berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Sebaliknya, semakin kecil nilai  $R^2$  berarti semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Jadi informasi yang dapat diperoleh dari koefisien determinasi  $R^2$  adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Sifat dari koefisien determinasi ini adalah:

$R^2$  merupakan besarnya non negatif

Batasannya adalah  $0 < R^2 < 1$

Apabila  $R^2$  bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel yang dijelaskan. Semakin besar nilai  $R^2$  menggambarkan semakin tepat garis regresi dalam menggambarkan nilai-nilai observasi. Tingkat  $R^2$  tinggi jika nilainya antara 0,4 sampai dengan 0,6 untuk penelitian di bidang sosial.

## PEMBAHASAN

Dalam perusahaan sangatlah penting diterapkan atau diberikannya insentif terhadap karyawan. Hal ini dapat berguna untuk mendorong kinerja dan dengan adanya insentif yang baik dan adil menurut karyawan sangat membantu perusahaan di dalam proses penerapan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan sangat membantu di dalam menganalisa kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam meningkatkan dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Insentif merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan hendaknya sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut cukup adil.

Dengan insentif yang baik dan layak menurut persepsi karyawan dapat mendorong dan memberikan semangat di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, oleh karena pemberian insentif di dalam perusahaan dalam hal ini Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sangat penting terhadap kemajuan, peningkatan kinerja dan tercapainya segala rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a) **Faktor Internal**; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
  - 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses. kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
  - 2) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, giat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
  - 3) Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
  - 4) Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
  - 5) Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. **Faktor Eksternal**; faktor yang berasal dari luar individu, terdiri atas:
  - 1) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh subjek pekerjaan dimaksud;
  - 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tepat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan

nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- 3) Situasi lingkungan pada umumnya; sikap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
- 4) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari suatu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

### **Manfaat Penghargaan Berbasis Kinerja**

Sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penghargaan atas kinerja karyawan dilandasi oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian atas kinerja karyawan. Manfaat Penghargaan berbasis kinerja mendorong karyawan untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi

Penghargaan dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain. Untuk mendapatkan perhatian lebih inilah, penghargaan berbasis kinerja karyawan dalam dua faktor tersebut dipakai sebagai alat untuk memotivasi tindakan mereka, sehingga membantu karyawan dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. Hanya dengan mengatakan kepada karyawan bahwa kualitas adalah penting tidak berdampak terhadap perilaku karyawan terhadap kualitas. Namun jika dikatakan kepada karyawan bahwa ukuran kualitas merupakan faktor penting dalam menentukan kenaikan upah/gaji, bonus, dan kenaikan pangkat, maka hal ini akan meyakinkan mereka tentang pentingnya kualitas dalam pekerjaan.

### **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja memotivasi pegawai diwaktu berikutnya. Penelitian kinerja pegawai memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mem-pengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Menurut (Handoko dalam Sunyoto, 2012 : 198) “Penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Sofyandi, 2008:128 berpendapat bahwa Tujuan pokok sistem penilaian kinerja karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suhartimi. 2002. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta  
Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. Organizational Behaviour. New York: McGraw-Hill International Companies

- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Imam, Indra dan Siswandi, 2009, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Ke Dua, Jakarta: Mitra Kencanan Media.
- Kuncoro M, 2005, *Meode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. Seventh Edt. Mc. Graw-Hill
- Malthis, Robert. L, Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Malthis, Robert. L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar, P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suryadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, da Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Viethzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.