

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan juga mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang dibawa kedalam suatu organisasi perusahaan.

Dalam perusahaan, karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Insentif mempunyai peran cukup besar dalam menunjang prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Menurut Siagian (2010:268) dalam bukunya mengatakan “Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi”. Persaingan perusahaan saat ini yang berkembang pesat menyebabkan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya. Hal ini dapat dikatakan sebagai usaha yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Selain di dalam pemberian insentif, bahwa

pelaksanaan promosi yang ditawarkan kepada karyawan akan membuat semangat kerja karyawan untuk berprestasi.

Dengan melaksanakan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan prestasi kerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. "Salah satu dorongan seseorang untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju" (Sudiro, 2011:73).

Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah di tentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk belajar sungguh sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan dengan pelaksanaan

pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Pengukuran kerja yang dikaitkan dengan prestasi karyawan akan meningkatkan motivasi untuk memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Hal ini akan memotivasi karyawan mencapai produktivitas yang lebih baik. Produktivitas dihasilkan melalui perpaduan antara prestasi kerja dan teknologi yang digunakan.

Sedangkan prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemauan dan kemampuan. Bentuk penghargaan yang dapat diberikan untuk karyawan agar dapat memacu produktivitas dapat berupa insentif dan promosi. Insentif dan promosi diperlukan agar karyawan berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan masing-masing.

PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kebutuhan listrik masyarakat. Salah satu BUMN ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat pada umumnya, serta mendorong kegiatan perekonomian negara pada khususnya. Listrik memudahkan segala aktivitas baik rumah tangga, industri, maupun pemerintahan. Terkait pentingnya listrik bagi kehidupan sehari-hari, maka PT PLN sebagai perusahaan penyedia listrik satu-satunya di negara Indonesia, harus dapat mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan mengingat pentingnya kebutuhan listrik, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan insentif dan promosi. Pemberian insentif dan

promosi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan PT PLN (Persero).

Insentif dan promosi juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dan promosi dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari pihak PT PLN (Persero) diharapkan semangat kerja tinggi tetap terpelihara. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan dapat dicapai secara maksimal. Hal tersebut layaknya harus diperhatikan oleh pihak manajemen guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pertimbangan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menjelaskan bagaimana pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan.

Sehingga diputuskan untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul dan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh simultan insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang?
2. Apakah terdapat pengaruh insentif materiil (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang?

3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan sesuai dengan perumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif materiil (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah yang dikaji serta mengaplikasikan ilmu yang diterima melalui praktek langsung.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT PLN (Persero) khususnya wilayah distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang untuk mengambil keputusan strategis dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk menjadikan kondisi perusahaan lebih baik lagi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, bahan informasi, referensi dan perbandingan serta acuan untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang.

E. Kontribusi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis maupun teoritis mengenai Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja.

1. Kontribusi Praktis

Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana ataupun bahan pertimbangan maupun referensi yang membangun dan dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia pada umumnya, serta

teori-teori yang diperoleh terkait dengan pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan khususnya

F. Sistematika Pembahasan

Penjelasan tentang sistematika skripsi ini pada dasarnya agar setiap hal yang ditulis mudah dipahami. Secara garis besar sistematika pembahasan ini terdiri dari lima pokok bahasan yang terdiri sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori-teori yang mendukung yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penyajian data yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori – teori yang mendukung.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berisi saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak terkait yang merupakan penutup dari skripsi ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh insentif dan promosi antara lain:

1. Septaria (2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Ruli Septaria (2008) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang)”. Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran tentang pengaruh insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* yang dilakukan pada karyawan PT Hero Sakti Motor yang berjumlah 38 orang sebagai sampel dengan teknik pengambilan *simple random sampling*. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program *SPSS 15.00 for windows*, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9,512 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,275. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas melalui program *SPSS 15.00 for windows* didapatkan probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0,05 sehingga disebutkan bahwa variabel insentif

finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk uji t yang dilakukan, variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Untuk insentif finansial (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,975 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,008, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,975 > 2,008$).

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa secara parsial variabel insentif finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pada variabel insentif non finansial (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,329 dan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,329 > 2,008$). Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial insentif non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

2. Saifuddin (2012)

Judul penelitian yang diambil oleh Muhammad Saifuddin (2009) dengan judul “Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada karyawan pusat penelitian dan pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu)”. Variabel bebas yang digunakan adalah promosi karyawan (X), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan (Y_1) dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y_2). Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dengan bantuan *SPSS 17 for windows*.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur yang dilakukan, adapun hasil penelitian yang pertama adalah, pengaruh promosi karyawan (X) terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y_1) diketahui memiliki nilai Beta sebesar 0,565 dengan nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga promosi karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) secara langsung sebesar 0,565 (56,6%). Kedua, pengaruh promosi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2). Nilai Beta untuk promosi karyawan (X) sebesar 0,404 dengan nilai sig $0,001 < \alpha = 0,05$. Sehingga dapat diketahui terdapat pengaruh signifikan promosi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) secara langsung sebesar 0,404 (40,40%). Ketiga, pengaruh kepuasan kerja karyawan (Y_1) terhadap prestasi kerja (Y_2). Diketahui nilai Beta kepuasan kerja karyawan sebesar 0,548 dengan nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan (Y_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) secara langsung sebesar 0,584 (58,4%). Keempat, diketahui terdapat pengaruh tidak langsung antara promosi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y_1). Diperoleh dari hasil kali antara promosi kerja karyawan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2). Sehingga memiliki pengaruh tidak langsung sebesar $(0,565)(0,548) = 0,310$ atau 31%. Dimana dalam pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai variabel intervening.

3. Setiadi (2012)

Pada penelitian Denny Dwi Setiadi (2012) dengan judul "Pengaruh Promosi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pengecoran Baja SSP II PT. Krakatau Steel Cilegon-Banten). Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel promosi jabatan (X_1) dan insentif materiil dan non materiil (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang dibantu dengan menggunakan *SPSS 13 for windows*.

Pengaruh secara simultan dilakukan dengan uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,938. Sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,285. Hal tersebut berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,938 > 3,285$) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada variabel promosi jabatan (X_1) t_{hitung} sebesar 3,313 sedangkan sig t adalah sebesar 0,002. Karena nilai sig t lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut berarti variabel promosi jabatan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Pada variabel insentif materiil dan non materiil (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,250, sedangkan sig t sebesar 0,031. Karena nilai sig t lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,031 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel insentif materiil dan non materiil (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel1. Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ruli Septaria/ 2008	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja	Insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2), prestasi kerja karyawan (Y)	Menggunakan <i>explanatory research</i> pada karyawan PT Hero Sakti Motor Malang	Hasil penelitian yang diperoleh faktor menunjukkan insentif finansial (X_1) dan non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2.	Muhammad Saifuddin/ 2012	Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	promosi karyawan (X), kepuasan kerja karyawan (Y_1), prestasi kerja karyawan (Y_2)	menggunakan metode <i>explanatory research</i> yang dilakukan pada karyawan pusat penelitian dan pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu	terdapat pengaruh signifikan promosi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) secara langsung, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan (Y_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) secara langsung, terdapat pengaruh signifikan promosi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) secara langsung, terdapat pengaruh tidak langsung antara promosi karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y_1).
3.	Denny Dwi Setiadi/ 2012	Pengaruh Promosi dan Insentif Terhadap	promosi jabatan (X_1), insentif materiil dan	Menggunakan <i>explanatory research</i> dengan	ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan

	Prestasi Kerja Karyawan	non materiil (X_2), prestasi kerja karyawan (Y)	pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada karyawan Dinas Pengecoran Baja SSP II PT. Krakatau Steel Cilegon-Banten	dapat diterima, ada pengaruh secara parsial kedua variabel bebas yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel promosi jabatan (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan
--	-------------------------	---	--	---

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, sejauh ini belum pernah dilakukan penelitian dengan kajian pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut dengan tujuan ingin menjelaskan bagaimana pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

B. Tinjauan Teoritis

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materiil dan non materiil, 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 perusahaan adalah insentif.

Terdapat beberapa pengertian insentif yang dikemukakan oleh para ahli antara lain dipaparkan dibawah ini:

Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa, “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar – standar yang telah ditetapkan”.

Mangkunegara (2009:89) mendefinisikan bahwa 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 pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

Simamora (2004:514) menyatakan bahwa, “insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif”.

Handoko (1989:176) juga menjelaskan bahwa insentif menunjukkan hubungan yang jelas antara kompensasi dan prestasi kerja karyawan. Sistem insentif pada umumnya dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai produktivitas atau profitabilitas organisasi ataupun keduanya. dikatakan Simamora dalam bukunya (2004:445), “Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimballi produktivitas karyawan dan efektivitas biaya”.

Insentif sebagai sarana untuk memacu karyawan dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang ditentukan. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang atau karyawan agar mau bekerja dengan lebih baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya dorongan yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi.

b. Jenis-jenis Insentif

Jenis insentif secara garis besar menurut Hasibuan (2002:184) dibedakan menjadi tiga yaitu:

1) Insentif non materiil (*non materiil incentive*)

Yaitu perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala, atau medali.

2) Insentif social (*social incentive*)

Yaitu perangsang kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji.

3) Insentif materiil (*materiil incentive*)

Yaitu perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. *Materiil incentive* ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Terkait dengan insentif materiil, Sarwoto (1996:155)

menjelaskan bahwa insentif materiil adalah insentif yang diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial, yang meliputi:

a) Insentif dalam bentuk uang

Insentif dalam bentuk uang dapat berupa bonus, komisi, *profit sharing*, dan kompensasi.

1. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif kepada karyawan yang berhak menerima.

2. Komisi, merupakan jenis insentif yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Biasanya dibayarkan kepada karyawan bagian penjualan.

3. *Profit Sharing*, merupakan salah satu jenis insentif tertua.

Pembayarannya diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup laba bersih yang disetorkan kepada perusahaan.

4. Kompensasi, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari seperti dana pensiun dan pembayaran kontraktual.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk jaminan sosial biasanya diberikan secara kolektif tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai memperolehnya secara merata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial tersebut antara lain:

1. Pemberian rumah dinas
2. Biaya pengobatan cuma-cuma
3. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
4. Biaya pindah
5. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan mendasar dari pemberian insentif yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Simamora dalam bukunya (2004:445), "Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbalikan produktivitas karyawan dan efektivitas biaya".

Menurut Penggabean (2004:89) yang paling penting diantara tujuan-tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
- 2) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- 3) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Untuk mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya.
- 5) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

d. Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif

Pedoman penyusunan rencana insentif menurut Dessler (2003:159)

antara lain:

- 1) Pastikan bahwa usaha dan imbalan langsung terkait Insentif dapat memotivasi pegawai jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan pendapatan yang disediakan, oleh karena itu program insentif hendaklah menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan kinerja mereka. Pegawai harus berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.
- 2) Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah dikalkulasi oleh pegawai
Para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung pendapatan yang bakal diterima dalam berbagai level upaya dengan melihat kaitan antara upaya dengan pendapatan. Oleh karena itu program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah dikalkulasi.
- 3) Tetapkanlah standar yang efektif
Standar yang mendasari pemberian insentif ini sebaiknya efektif, dimanastandar dipandang sebagai hal yang wajar oleh pegawai. Standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini dipandang efektif.
- 4) Jaminlah standar anda
Para pegawai sering curiga bahwa upaya yang melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi diatas standar sehingga mengakibatkan program insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk memandang standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai anda begitu rencana itu operasional.
- 5) Jaminlah suatu tarif pokok per jam
Terutama bagi pegawai pabrik, pihak perusahaan disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi pegawai, baik dalam per jam, hari, bulan, dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh suatu upah minimum yang terjamin. Jika suatu

insentif yang diinginkan berjalan dengan efektif maka harus memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut: Pekerjaan-pekerjaan individu mestilahn tidak begitu bergantung terhadap pekerjaan lainnya. Basis yang kompetitif dan memadai terhadap gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak dimana insentif dapat menghasilkan pendapatan variabel. Dampak signifikan individu atau kelompok atas kinerja hasil-hasil yang penting.

6) Hasil-hasil yang dapat diukur

Standar produksi terhadap mana program insentif didasarkan haruslah disusun dan dipelihara secara cermat. Begitu standar produksi selesai disusun, standar tersebut haruslah dikaitkan terhadap tingkat gaji.

7) Rentang waktu yang masuk akal

Komitmen manajemen terhadap program-program adalah vital bagi kesuksesannya. Iklim organisasi yang sehat dan positif dimana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok didorong.

2. Promosi

a. Pengertian Promosi

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan promosi menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai, karena promosi berarti ada kepercayaan atau pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang karyawan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Promosi disebabkan adanya suatu jabatan yang kosong karena pensiun, keluar, meninggal dunia atau pejabat yang menduduki jabatan tersebut pindah ke jabatan lain. Beberapa pengertian promosi menurut para ahli antara lain:

Sastrohadiwiryo (2002:258) menyatakan, promosi sebagai suatu proses perubahan sari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Rivai (2004:211) berpendapat bahwa, “promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level”.

Hasibuan (2000:108) juga menjelaskan, “promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status yang lebih tinggi.

Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau cepat lainnya, walaupun tidak selalu demikian”.

Promosi memberikan peranan penting karena dengan adanya promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi sendiri pada dasarnya selalu mengacu pada pangkat atau jabatan, dan karena itu promosi dibedakan menjadi 2 konsep yaitu:

1) Promosi pangkat

Promosi dilihat dari konsep pangkat ini menjelaskan bahwa peningkatan atau kenaikan pangkat seorang karyawan dari pangkat semula ke pangkat yang lebih tinggi tanpa memperhatikan jabatannya akan meningkat juga atau tetap.

2) Promosi jabatan

Konsep ini mengandung pengertian meningkatnya jabatan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi.

Terkait dengan promosi jabatan, terdapat istilah-istilah yang berhubungan dengan perpindahan jabatan menurut Hasibuan (2002:115) antara lain:

a) Demosi

Merupakan perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan serta status.

b) Mutasi

Adalah perpindahan jabatan satu ke jabatan yang lain yang lain pada tingkat yang sama. Mutasi ini diperlukan untuk menghilangkan rasa bosan karyawan atau karena adanya lowongan pekerjaan yang ditinggalkan.

Promosi tidak hanya terjadi pada mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non manajerial. Bagi siapapun promosi diberlakukan dengan pertimbangan-pertimbangan yang digunakan berdasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada keinginan orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan orang lain.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya dalam organisasi. Promosi akan meningkatkan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Promosi akan mengakibatkan kenaikan pendapatan dan hak.

b. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut Fathoni (2006:123), antara lain:

- 1) Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- 2) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*Multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 3) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 4) Mempermudah penarikan pelamaran.
- 5) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.
- 6) Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

c. Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Dalam promosi ada beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan, karena hal ini mencerminkan objektivitas dan ketelitian dalam menilai yang berhak untuk dipromosikan.

Menurut Hasibuan (2003:109) mengatakan bahwa, pedoman yang digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1) Pengalaman

Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman

kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam promosi.

2) Kecakapan

Kecakapan (*Ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.

d. Syarat-syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dalam program promosi jabatan. Syarat-syarat promosi jabatan harus diinformasikan kepada semua karyawan agar mereka mengetahui secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha untuk mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Menurut Fathoni (2006:121) menyatakan syarat-syarat promosi jabatan pada umumnya adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai perkataan dengan perbuatannya. Karyawan tersebut tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2) Disiplin

Karyawan harus berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini, memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil optimal.

3) Prestasi kerja

Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja sama

Karyawan itu dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan dapat bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6) Loyalitas

Karyawan itu loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8) Komunikatif

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

e. Jenis-jenis Promosi

Dengan adanya program promosi diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas secara optimal. Adapun jenis-jenis promosi menurut Hasibuan (2003:113) adalah sebagai berikut:

1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatannya yang lowong yang harus segera diisi, seperti jabatan dekan.

2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

Sifat promosi ini adalah tetap misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab serta gajinya akan naik.

3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan lain yang sulit yang meminta keterampilan tertentu tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat perusahaan ingin memaksimalkan pencapaiannya. Namun terkadang muncul masalah yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Dalam hal ini perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau keluaran (*Outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan pada perusahaan.

Berikut beberapa pengertian prestasi kerja menurut beberapa ahli, antara lain:

Hasibuan (2003:105) dalam bukunya menyatakan bahwa prestasi kerja adalah:

Suatu kesatuan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan.

Nawawi (2001:234) menyatakan bahwa, “prestasi kerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik (material) maupun yang bersifat non fisik (non material)”.

Suatu pekerjaan seseorang akan menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa. Kemampuan seseorang menghasilkan sesuatu tersebut dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif an hasil yang dicapainya dengan prestasi. Seperti dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:67) bahwa, “Prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Wahyudi (1991:101) menyatakan “Prestasi kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan (*Job Performance*) seseorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Siswanto (1989:195) dalam bukunya menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain

dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan”.

Dari beberapa pengertian prestasi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik itu berupa hasil produk barang atau jasa, kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Maupun tingkah laku yang dilakukan dalam seluruh aktivitas yang dilakukan sehingga memberikan penilaian-penilaian yang baik dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan untuk mengetahui baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan adalah melaksanakan penilaian tersebut.

b. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sampai dimana perkembangan kualitas tenaga kerja atau karyawan. Dari hasil penilaian tersebut maka dapat diketahui kelebihan ataupun kekurangan dari karyawan atas hasil pekerjaannya yang dijadikan sebagai dasar manajer dalam melakukan tindakan-tindakan selanjutnya terhadap pegawai yang dinilai prestasi kerjanya.

Terdapat beberapa pengertian penilaian prestasi menurut para ahli, diantaranya adalah:

Menurut Rivai (2004:309) mendefinisikan “Penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Sedangkan Andrew E. Sikula yang dikutip dalam Hasibuan (2000:86)

mengungkapkan, “Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangannya”.

Siagian (1999:223) menyatakan bahwa, “Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan sendiri”. Menurut Handoko (1991:135) adalah:

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari beberapa pengertian diatas, penilaian prestasi kerja karyawan dapat diartikan sebagai proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Secara umum manfaat penilaian prestasi kerja dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusianya. Hal ini karena setiap orang dalam organisasi membutuhkan penghargaan dan pengakuan dari perusahaan atas hasil kerja yang dicapainya. Dengan melakukan penilaian secara periodik akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Menurut Notoatmojdo (1998:133) berpendapat bahwa manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi sebagai berikut:

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi kerja yang sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil dari penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam mempromosikan karyawan yang berprestasi baik dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik.

f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan penyimpangan-penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Dalam proses penilaian kinerja terdapat beberapa metode penilaian prestasi kerja. Subjek penilaian merupakan atasan, rekan kerja, bawahan, maupun nasabah. Penilaian dapat dilakukan secara periodik yang diharapkan dapat menumbuhkan motivasi lebih besar kepada karyawan yang dinilai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Sistem penilaian kinerja dikemukakan oleh Flippo (1995:246) adalah sebagai berikut:

1) Penetapan peringkat (*ranking*)

Sistem penilaian sistematis formal yang paling tua dan paling sederhana, yaitu dengan membandingkan seseorang dengan semua orang untuk menentukan yang terbaik. Penilaian mempertimbangkan orang dan prestasi sebagai kesatuan, tidak ada usaha yang dilakukan untuk membagi-bagi secara sistematis apa yang sedang dinilai kedalam komponen-komponen.

2) Perbandingan antar perorangan

Sistem ini memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor dengan menggunakan perbandingan pegawai dengan pegawai lain tertentu yang dijadikan sebagai patokan. Faktor yang dibanding seperti kepemimpinan, inisiatif dan keandalan dipilih untuk dianalisis.

3) Penggunaan mutu (*grading*)

Sistem ini menggunakan kategori-kategori yang telah digunakan sebelumnya, misalnya terdapat tiga kategori personalia: luar biasa, memuaskan, dan tidak memuaskan. Kemudian prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan masing-masing kategori tersebut.

4) Skala grafik

Ini merupakan metode prestasi tradisional yang paling umum digunakan.

Jumlah faktor yang biasanya dipakai bervariasi dari sembilan sampai dua belas dan disesuaikan dengan kategori jabatan tertentu yang sedang

dipertimbangkan. Faktor-faktor yang biasa digunakan adalah kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

5) Daftar pertanyaan (*checklist*)

Dengan sistem ini penilai tidak mengevaluasi prestasi karyawan tapi hanya melaporkan. Evaluasi atas nilai perilaku yang dilaporkan diselesaikan oleh departemen dan staf personalia. Jawaban hanya “ya” atau “tidak” atas pertanyaan tentang keadaan pegawai yang terdapat dalam suatu formulir.

6) Uraian dengan pilihan paksa (*Force-Choice description*)

Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan paksa adalah untuk mengurangi atau menyingkirkan kemungkinan berat sebelahnya penilai dengan memaksakan suatu pilihan antara pertanyaan-pertanyaan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama. Penilai diminta untuk memilih satu pertanyaan yang paling sesuai dengan sifat orang yang dinilai.

7) Skala penilaian yang berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale*)

Suatu pendekatan yang berbeda terhadap penilaian prestasi tumbuh dari penelitian yang dilakukan selama perang dunia II ketika kejadian-kejadian kritis yang membedakan antara keberhasilan dan kegagalan disoroti.

8) Uraian atau essai

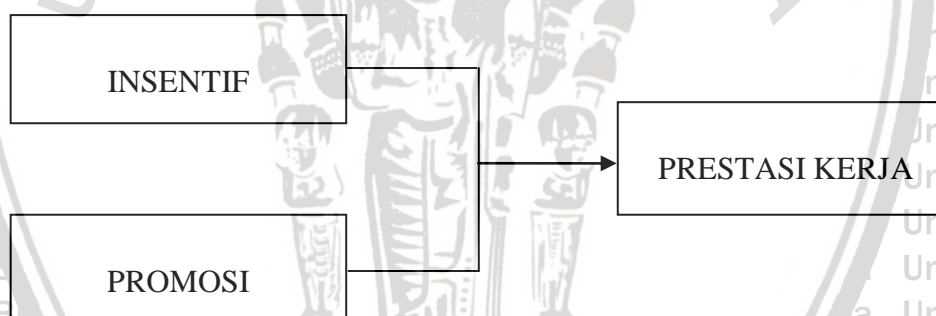
Sebagai jawaban terhadap kerumitan (kompleksitas) skala dan bentuk penilaian membuat beberapa organisasi kembali menggunakan uraian kriteria yang sederhana atas prestasi kerja karyawan.

C. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model konsep

Berdasarkan hubungan insentif dan promosi terhadap prestasi kerja, model konsep sebagai pembentukan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Konsep

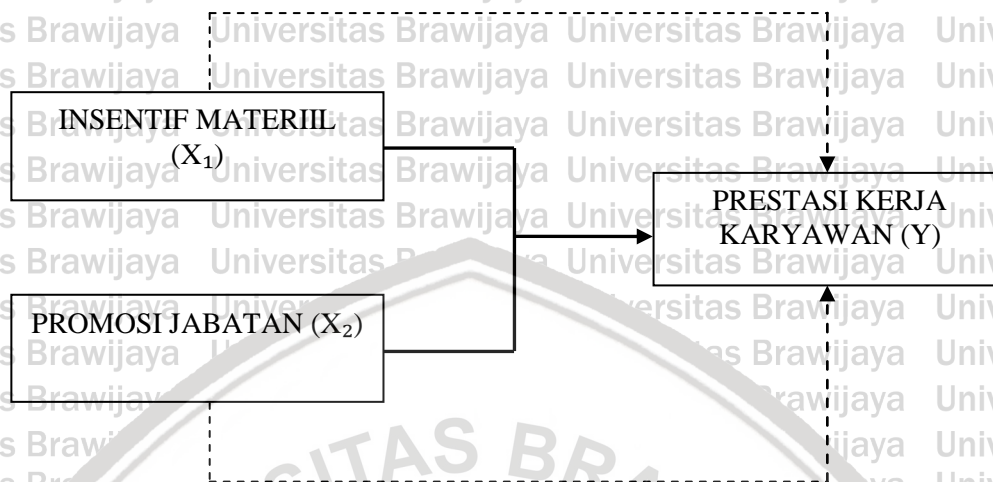


2. Hipotesis

Berdasarkan model konsep diatas, selanjutnya dapat ditentukan hipotesis.

Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun model hipotesis pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Model Hipotesis



Keterangan:

————→ = Pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y

- - - - -> = Pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap variabel Y

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka perumusan hipotesis yang diperoleh adalah:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan insentif materiil (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

c. Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan obyek dan tujuan dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan keseluruhan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti diungkapkan Hernawan (2003:3) bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif yang menggunakan pengujian statistik.

Sedangkan *explanatory research* dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (2006:5) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Maka dari itu *explanatory research* berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Trunojoyo no.63, Sampang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa belum pernah dilakukan penelitian dengan kajian yang sama yakni pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Nazir (2005:122) menyatakan bahwa, konsep adalah abstraksi yang perlu diukur yang menggambarkan suatu fenomena yang dibentuk dengan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep insentif, konsep promosi, dan konsep prestasi kerja.

2. Variabel

Variabel merupakan konsep yang dijabarkan dan akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian. Penentuan variabel sebagai dasar dalam pemecahan masalah yang dirumuskan.

Arikunto (2006:118) mendefinisikan, “variabel adalah objek penelitian, apa yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Maka penetapan variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Insentif materiil (X_1) dan promosi jabatan (X_2).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

a. Insenti Materiil (X_1)

Insentif materiil adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan diluar upah atau gaji. Indikator dan item yang digunakan adalah:

- 1) Uang, item yang digunakan yaitu jumlah bonus yang diberikan, dana pensiun atau pesangon, Pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan.
- 2) Jaminan sosial, item yang digunakan yaitu tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

b. Promosi Jabatan (X_2)

Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, yang pada umumnya diikuti dengan semakin besarnya tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Indikator dan item sebagai dasar promosi jabatan masing-masing sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, item yang digunakan yaitu penetapan jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan.
- 2) Pengalaman, item yang digunakan yaitu penetapan promosi berdasarkan pengalaman karyawan.
- 3) Kecakapan, item yang digunakan adalah kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Prestasi kerja karyawan (Y)

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Indikator dan item yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

- a) Kemampuan menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan diatas batas maksimal.
- b) Volume kerja yang dihasilkan yang memenuhi standar minimal.

2) Kualitas

- a) Kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b) Mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

- a) Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan perusahaan.
- b) Kemampuan bekerja karyawan sesuai dengan jam kerja.

4) Kerja sama

- a) Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.
- b) Dapat bekerja sama dengan baik dalam kelompok.

Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Insentif	Insentif materiil (X ₁)	Uang	1. Jumlah bonus yang diberikan 2. Pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan
		Jaminan Sosial	1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan hari raya
Promosi	Promosi jabatan (X ₂)	Pendidikan	1. Penetapan jabatan sesuai latar belakang pendidikan. 2. Jabatan yang dipromosikan sesuai kemampuan karyawan
		Pengalaman	1. Penetapan promosi berdasarkan pengalaman kerja karyawan
		Kecakapan	1. Kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas.
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan diatas batas maksimal 2. Volume pekerjaan yang dihasilkan diatas standar minimal
		Kualitas	1. Mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan
		Ketepatan waktu	1. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan perusahaan 2. Kemampuan bekerja karyawan sesuai dengan jam kerja
		Kerja sama	1. Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan 2. Dapat bekerja sama dengan baik dalam kelompok

4. Skala Pengukuran

Penggunaan Skala pengukuran adalah sebagai acuan untuk menentukan pendekatan interval yang ada dalam pengukuran data kuantitatif. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010:132) menyatakan, “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Berikut contoh yang diberikan untuk setiap item pertanyaan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Skala *Likert*

No	Jawaban	Notasi	Score
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2010: 133)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010:115) menyatakan, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang yang berjumlah 45 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan jumlah populasi yang berjumlah 45 karyawan, maka dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2006:112), menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berikut rincian pembagian jumlah sampel masing-masing divisi/ unit kerja yang ada di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang:

Tabel 4. Populasi dan Sampel

Keterangan	Jumlah Populasi
Manajer Rayon/ Unit	1
Analyst Kinerja Rayon/ Unit	2
Supervisor Administrasi	1
Staff Administrasi	3
Koordinator Catat Meter	1
Supervisor Teknik	1
Staff Teknik	15
Koordinator Pelayanan Teknik (Yantek)	1
Supervisor Pembangkitan	1
Staff Pembangkitan	18
Koordinator Operator	1
JUMLAH	45

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto (2006:129) adalah subyek dimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari jawaban responden yang menjadi obyek penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner dirancang sesuai dengan variabel, indikator serta item yang telah ditetapkan berkaitan dengan insentif dan promosi serta prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

b. Data Sekunder

Yaitu sumber data tambahan yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di perusahaan. Dokumen tersebut antara lain daftar jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi maupun sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang disebarakan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi. Data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data primer dalam penelitian ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang dilakukan dengan cara mencatat dokumen-dokumen atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen perusahaan yang dianggap penting sehingga dapat menunjang penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

3. Instrumen Penelitian

Arikunto (2006:160) menyatakan bahwa, instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data untuk membantu penelitian agar lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Beberapa instrumen penelitian yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan dan pernyataan secara tertulis yang dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat tulis seperti buku, bolpoin, pensil yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan. Dokumen-dokumen perusahaan, peraturan-peraturan, catatan harian perusahaan juga dapat digunakan untuk menunjang keberhasilan penelitian ini.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam variabel agar kesimpulan nantinya valid dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan sebenarnya. Uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:168) menyatakan, "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen". Dengan demikian, uji validitas ini dilakukan agar dapat mengetahui item-item yang ada dalam kuesioner dan benar-benar mampu menunjukkan tinggi rendahnya validitas instrumen, sehingga tidak jauh menyimpang dari gambaran data yang terkumpul.

Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dijabarkan oleh Arikunto (2006:170):

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya Sampel
 X = Variabel yang mempengaruhi
 Y = Variabel yang dipengaruhi

Valid tidaknya item dapat diketahui dengan membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan keseluruhan total item. Instrumen dikatakan valid apabila probabilitas pada masing-masing item kurang dari nilai kritis yaitu 0,05. Apabila r_{hitung} lebih kecil dari nilai kritis berarti item yang digunakan adalah valid. Sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih besar dari nilai kritis berarti item yang digunakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:178) mengungkapkan, “Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut adalah baik”.

Untuk menguji tingkat reliabilitas, maka penelitian ini menggunakan model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Seperti yang dijabarkan oleh Arikunto (2006: 196) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_1^2 = Varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya.

Koefisien reliabilitas (r) antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik.

Koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 sampai dengan 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, sedangkan koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,6 dinyatakan reliabilitas kurang baik.

G. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas item masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan komputer melalui program *SPSS 15.0 for windows*. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif Materiil (X_1)

Pada tabel 5 hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel insentif materiil (X_1) menunjukkan bahwa semua item pernyataannya mempunyai 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan valid. Pada perhitungan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,729 dimana hasil tersebut lebih besar daripada 0,6 sehingga dari keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Insentif Materiil (X_1)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Insentif Materiil (X_1)	X1.1	0,704	0,301	0,000	Valid
	X1.2	0,688	0,301	0,000	Valid
	X1.3	0,796	0,301	0,000	Valid
	X1.4	0,781	0,301	0,000	Valid
<i>Alpha Croanbach = 0,729</i>					Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Keterangan :

$X_{1,1}$ = Jumlah bonus yang diberikan

$X_{1,2}$ = Pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan

$X_{1,3}$ = Tunjangan kesehatan

$X_{1,4}$ = Tunjangan hari raya

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Pada tabel 6 hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel promosi jabatan (X_2) menunjukkan bahwa semua item pernyataannya mempunyai 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan valid. Pada perhitungan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,768 dimana hasil tersebut lebih besar daripada 0,6 sehingga dari keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi Jabatan (X_2)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Promosi Jabatan (X_2)	X2.1	0,756	0,301	0,000	Valid
	X2.2	0,803	0,301	0,000	Valid
	X2.3	0,789	0,301	0,000	Valid
	X2.4	0,736	0,301	0,000	Valid
<i>Alpha Croanbach = 0,768</i>					Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Keterangan :

$X_{2,1}$ = Penetapan jabatan sesuai latar belakang pendidikan.

$X_{2,2}$ = Jabatan yang dipromosikan sesuai kemampuan karyawan

$X_{2,3}$ = Penetapan promosi berdasarkan pengalaman kerja karyawan

$X_{2,4}$ = Kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel Prestasi Kerja Karyawan

(Y)

Pada tabel 7 hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataannya mempunyai 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan valid. Pada perhitungan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,703 dimana hasil tersebut lebih besar daripada 0,6 sehingga dari keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,757	0,301	0,000	Valid
	Y2	0,618	0,301	0,000	Valid
	Y3	0,574	0,301	0,000	Valid
	Y4	0,537	0,301	0,000	Valid
	Y5	0,616	0,301	0,000	Valid
	Y6	0,743	0,301	0,000	Valid
<i>Alpha Croanbach</i> = 0,703					Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Keterangan :

- Y₁ = Kemampuan menyelesaikan pekerjaan diatas batas maksimal
- Y₂ = Volume pekerjaan yang dihasilkan diatas standar minimal
- Y₃ = Mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan
- Y₄ = Penggunaan masa kerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan
- Y₅ = Mampu memanfaatkan jam kerja yang diberikan perusahaan
- Y₆ = Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik berbasis pada *Ordinary Least Square* (OLS). Terdapat lima uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi, linearitas.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005: 91). Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians tersebut berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2001: 208). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot* jika:

- a. Adanya pola titik-titik yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas angka nol (0) dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santoso, 2005:231).

Untuk mendeteksi apakah variabel berdistribusi normal yaitu dapat dilihat pada *Normal P-Plot of Resession Standardized* dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2007:110):

- 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 garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Diagnosa adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai Durbin Watson (uji DW) (Ghozali, 2005:100). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak antara batas atas (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah dari batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

c. Bila nilai DW lebih besar dari $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, dan itu berarti ada autokorelasi negatif.

d. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak diantara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

I. Analisis Data

Data yang diperoleh sebelum disajikan akan diolah dan dianalisis untuk mencari hubungan terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk membuktikan hipotesis. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:206), Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang dikumpulkan sebagai maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Setelah diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan yang ada pada setiap variabel, tolok ukur dari dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka baik dalam jumlah maupun presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:277), Analisis ini digunakan apabila peneliti bermaksud untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda akan dilakukan

apabila jumlah variabel independen minimal dua variabel. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan)

b_0 = Konstanta

X_1, X_2 = Variabel insentif materiil dan promosi karyawan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

Selain dari analisis regresi linier berganda ini juga diperoleh koefisien regresi (b_1 dan b_2) yang menunjukkan arah hubungan dari dua variabel independen tersebut dengan variabel dependen.

J. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian tersebut menggunakan rumus sebagai berikut (2010:257):

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

Keterangan:

F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota Sampel

2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut sugiyono (2010:260) menyatakan bahwa, Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

- r_p = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel
- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

