

THE EFFECT OF EMPLOYEE INCENTIVES AND REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abdul Fatah, Yasinta Suhandini

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Serang Raya
email: *abfatah204@gmail.com* email: *yasinta@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of giving incentives to employee performance, giving rewards to employee performance and giving incentives and rewards to the performance of employees. This study uses quantitative research methods, using saturated samples totaling 63 people. The results of the study obtained the consequences of giving incentives have a significant influence on employee performance, giving rewards has a considerable impact on employee performance. Providing incentives and rewards has a significant influence on employee performance with a coefficient of determination of 0.321. This can be interpreted that the variable giving incentives and rewards affects 32.1% of employee performance and other factors influence the remaining 67.9%.

Keywords: Employee Performance, Incentives, Rewards

PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan bisnis perusahaan. Karyawan mampu mengatur, memelihara dan memberdayakan sumber daya yang ada untuk kemajuan perusahaan. Pengelolaan karyawan yang baik secara jangka panjang mampu kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor faktor internal (faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berhubungan dengan lingkungan, sistem gaji, lingkungan ataupun lainnya) (Riyadi, 2011). Banyak langkah yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya antara lain dengan pendidikan dan pelatihan (Ningrum, 2013; Turere, 2013), (Hidayat & Taufiq, 2012; Susanty & Baskoro, 2013), maupun motivasi dan reward (Firmandari, 2014; Riyadi, 2011; Suwati, 2013).

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai (George, Jones, & Sharbrough, 2002). Motivasi kerja mempunyai tujuan untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, loyalitas kerja maupun peningkatan kreativitas karyawan (Sunyoto, 2012).

Memotivasi kinerja karyawan melalui *reward* akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* sangat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* sangat erat

hubungannya dengan peningkatan kinerja tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah instansi, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

PT. Bank Tabungan Negara cabang Cilegon merupakan sebuah perbankan yang yang berfokus pada pembiayaan rumah rakyat, tabungan, deposito, giro, serta pada bidang investasi lain. Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan diupayakan untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan baik, maka visi misi perusahaan juga akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil kuesioner awal yang dilakukan diperoleh variabel insentif yang masih kurang diperhatikan antara lain pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi diperoleh nilai persepsi sebesar 62 atau 41 %, pemberian gelar (title) secara resmi diperoleh nilai persepsi sebesar 64 atau 43%, kompensasi diperoleh nilai persepsi sebesar 69 atau 46% (perusahaan kurang dalam pemberian kompensasi balas jasa atas program perusahaan dalam mendapatkan laba yang berkelanjutan) dan komisi tambahan diperoleh nilai persepsi sebesar 73 atau 49% (hal ini mengindikasikan perusahaan kurang memperhatikan komisi tambahan jika sudah melaksanakan lembur kerja).

Pemberian *reward* pada PT. Bank Tabungan Negara masih terbatas pada kondisi situasi kerja antara lain, kinerja karyawan belum terukur dengan baik terutama dalam memberikan besarnya *reward*, sebagai dasar untuk memberikan penghargaan. Di samping penerapan standar gaji yang terkadang mengundur waktu dari ketetapan pemerintah tentang standar gaji minimum kota, hal ini dapat menciptakan semangat kerja yang menurun dan pada akhirnya berdampak kepada kinerja karyawan perusahaan tersebut, dalam penerapannya pemberian *reward* belum merata dan masih prioritas kepada para karyawan yang jabatannya minimal seperti supervisor dan lain-lain sementara penerapan minoritas *reward* pada karyawan non manager, seperti operator produksi dan sejenisnya, perbedaan kuantitas ini juga berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan ditataran karyawan non manager, penentuan jumlah kuantitas antar karyawan tersebut adalah adanya keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan. Permasalahan *reward* berdasarkan kuesioner awal diperoleh variabel Insentif jangka pendek diperoleh nilai persepsi sebesar 70 atau 47% hal ini mengindikasikan perusahaan kurang memberikan insentif jangka pendek berupa bonus capaian kinerja atas target sasaran kinerja tercapai. Pada indikator kesejahteraan rohani diperoleh nilai persepsi sebesar 74 atau 49% hal ini mengindikasikan perusahaan kurang mengadakan liburan pada saat waktu tertentu.

Permasalahan kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara faktor yang dapat menurunkan

kinerja karyawan, diantaranya pada pra penelitian hasil penyebaran kuesioner diperoleh pada indikator siap secara mental diperoleh nilai persepsi sebesar 72 atau 48% hal ini mengindikasikan pegawai kurang siap secara mental dalam memecahkan permasalahan yang timbul akibat keluhan dari nasabah. Indikator target kerja yang akan dicapai diperoleh nilai persepsi sebesar 68 atau 45% hal ini mengindikasikan pegawai kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat motivasi dan reward karyawan pada PT. Bank BNI cabang Cilegon dan mengetahui pengaruh motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan *reward* sehingga mampu memberi kepuasan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif (metode yang menganalisis dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti untuk ditarik kesimpulan) dan metode asosiatif yaitu berbentuk desain kausal untuk menganalisis hubungan antar variabel (Sugiyono, 2007).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Insentif (X ₁) Variabel Independent Sarwoto (2010: 156)	1. Insentif Material	1. Bonus	1	Interval
		2. Komisi	2	
		3. Kompensasi	3	
		4. Jaminan sosial	4	
	2. Insentif non material	5. Pemberian gelar (title) secara resmi	5	
		6. Pemberian tanda jasa atau medali	6	
		7. Pemberian piagam penghargaan	7	
		8. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi	8	
		9. Ucapan terima kasih secara formal atau informal	9	
		10. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan	10	
<i>Reward</i> (X ₂) Variabel Independent Mahmudi (2005, 187)	1. Gaji dan Bonus	1. Kenaikan gaji pokok	1	Interval
		2. Tambahan honorarium	2	
		3. Insentif jangka pendek	3	
		4. Gaji <i>lump sump</i> (pembayaran yang dilakukan sekaligus dalam satu waktu saja) dan	4	
	5. Insentif jangka panjang.	5		
	2. Kesejahteraan	6. Tunjangan	6	
		7. Fasilitas kerja	7	

	3. Pengembangan Karir	8. Kesejahteraan rohani	8	
		9. Penugasan untuk studi lanjut	9	
		10. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	10	
Kinerja Karyawan (Y) Variabel <i>Dependent</i> Mangkunegara (2011: 67)	1. Faktor Kemampuan	1. Pengetahuan	1	Interval
		2. Keahlian	2	
		3. Pendidikan yang memadai	3	
	2. Faktor Motivasi	4. Sikap (<i>Attitude</i>)	4	
		5. Siap secara mental	5	
		6. Memahami tujuan utama	6	
		7. Target kerja yang akan dicapai	7	
		8. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja	8	

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon pada tanggal 4 Mei 2017 sampai dengan 22 Juli 2017. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 63 orang.

Variabel operasional dalam penelitian ini adalah *Insentif* (X1), *Reward* (X2) yang merupakan variabel independen (bebas) yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependent (terikat), dan Kinerja karyawan (Y). Yang merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (tabel 1). Instrumen penelitian ini berupa Angket (*Questioner*), yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, skala *likert* dimana masing-masing jawaban diberi bobot nilai Sangat setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2) dan Sangat tidak setuju (1)

Tahapan penelitian ini mengolah hasil kuesioner dengan cara uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier, dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS 17. Validitas merupakan parameter kavalidan suatu instrumen penelitian (Umar, 2008). Data penelitian dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen penelitian dianggap baik atau tidak sebagai alat pengumpul data (Umar, 2008). Instrumen penelitian dianggap baik jika nilai *cronbach 's alpha* > dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*).

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji *normalitas*, uji *multikolinieritas* dan uji *heteroskedastisitas*. Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui variabel residual mempunyai distribusi normal

(Ghozali, 2006). Model regresi bisa dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis. uji multikolinieritas mempunyai tujuan model regresi mempunyai hubungan yang kuat atau tidak antar variabel *independent*. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance and Variance Inflation* (VIF). Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdapat *multikolinearitas*. Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan dari residual pengamatan dalam model regresi. Salah satu cara untuk melihat adanya problem *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) (Ghozali, 2006). Cara menganalisisnya :

- 1) Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu yang kelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi *heterokedastisitas*

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengukur derajat linier variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis regresi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keterikatan antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Cilegon yang berjumlah 63 karyawan. Data karakteristik karyawan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin (Tabel 2), Usia (Tabel 3) dan Pendidikan (Tabel 4)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentas (%)
1	Laki-laki	30	47,62
2	Perempuan	33	52,38
	Total	63	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 tahun	41	65,08
2	31-39 tahun	10	15,87
4	> 40 tahun	12	19,05
	Total	63	100

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	16	25,40
2	Diploma (D3)	12	19,05
3	Sarjana (S 1)	31	49,21
4	Pascasarjana (S2)	4	6,35
	Total	63	100

Langkah awal pengolahan data adalah dilakukan pengujian *validitas dan reliabilitas*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan software SPSS 17 diperoleh hasil bahwa tiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% yaitu butir variabel X_1 dan X_2 terhadap Y memiliki korelasi di

atas 0,254 atas total jawabannya (Tabel 5). Dalam uji reliabilitas diperoleh nilai variabel pemberian insentif (0,637), reward (0,662) dan kinerja karyawan (0,656) lebih besar dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel} (n=63)	
Pemberian Insentif	1	0,563	0,254	Valid
	2	0,591	0,254	Valid
	3	0,616	0,254	Valid
	4	0,438	0,254	Valid
	5	0,363	0,254	Valid
	6	0,412	0,254	Valid
	7	0,480	0,254	Valid
	8	0,401	0,254	Valid
	9	0,597	0,254	Valid
	10	0,374	0,254	Valid
Reward	1	0,642	0,254	Valid
	2	0,453	0,254	Valid
	3	0,615	0,254	Valid
	4	0,494	0,254	Valid

	5	0,572	0,254	Valid
	6	0,260	0,254	Valid
	7	0,563	0,254	Valid
	8	0,486	0,254	Valid
	9	0,531	0,254	Valid
	10	0,421	0,254	Valid
	1	0,618	0,254	Valid
	2	0,664	0,254	Valid
	3	0,643	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	4	0,347	0,254	Valid
	5	0,644	0,254	Valid
	6	0,645	0,254	Valid
	7	0,342	0,254	Valid
	8	0,379	0,254	Valid

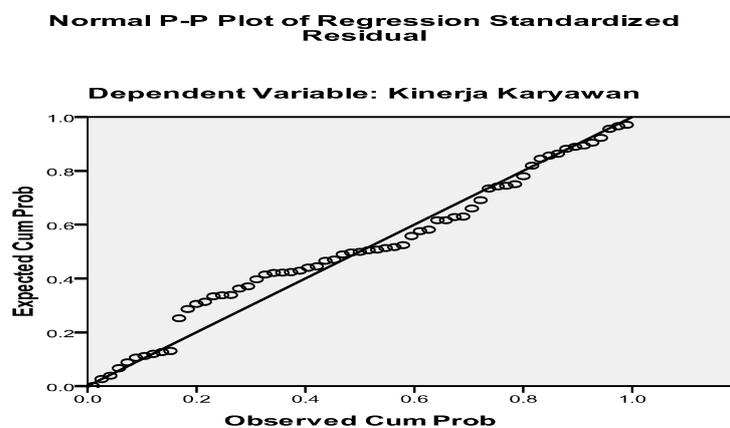
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan sebagai prasyarat untuk dilakukan pengujian pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya atau uji regresi linier (Asraf, Lubis, & Erdawati, 2017). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

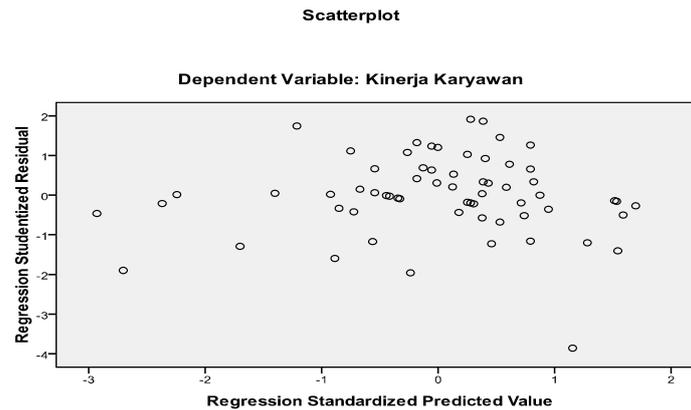
Dalam penelitian ini, distribusi normal dideteksi dengan analisis normal probability plot dan analisis statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)*. distribusi normal yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya serta jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05. Berdasarkan uji normalitas nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*) dari pengujian normalitas data adalah sebesar 0,456 (Insentif), 0,148 (Reward) dan 0,079 (Kinerja Karyawan) lebih besar dari 0,05 atau 5% ($> 0,05/5%$) hal ini

berarti semua data terdistribusi secara normal karena signifikannya berada di atas 0,05 atau 5%. Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan tersebut berdistribusi normal.

Dari uji *multikolinieritas* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* diperoleh 1,004 dan Tolerance diperoleh 0,996 hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* ($0,996 > 0,10$) dan *VIF* ($1,004 < 10$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinieritas. Berdasarkan pada gambar 2 maka uji heteroskedastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot



Gambar 2. Uji Heterokdastisitas

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi berupa insentif agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi berupa insentif itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Berdasarkan jawaban dari responden untuk variabel pemberian insentif diperoleh hasil rata-rata 261,7 dengan skala interval sebesar 213 – 262 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori baik.

Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Berdasarkan jawaban dari responden di atas, maka untuk variabel *reward* diperoleh hasil rata-rata 262,9 dengan skala interval sebesar 263– 312 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori Sangat baik.

Kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan *semakin* baik. Persaingan dalam bisnis perbankan semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu

kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui pemberian insentif dan *reward*. Tujuan penerapan pemberian insentif dan *reward* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan mendapatkan sebanyak-banyaknya nasabah. Peningkatan kinerja karyawan merupakan masalah dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bidang kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin. Berdasarkan jawaban dari responden untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil rata-rata 260,1 dengan skala interval sebesar 213 – 262 dari semua nilai kuesioner termasuk dalam kategori baik.

Koefisien korelasi parsial yaitu derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan indeks korelasi, koefisien korelasi parsial antara pemberian insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa *reward* (X_2) dianggap konstan atau tetap. Jika dilihat dari hasil perhitungan antara koefisien korelasi parsial variabel pemberian insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan *reward* (X_2) sebagai variabel kontrol maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,434 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40-0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya pemberian insentif semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Tabel 6).

Tabel 6. Hubungan Pemberian Insentif (X₁) dan Kinerja karyawan (Y)

Control Variables			Kinerja Karyawan	Insentif
Reward Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation	1.000	.434
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	60
Insentif	Insentif	Correlation	.434	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	60	0

Koefisien korelasi parsial yaitu derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan indeks korelasi, koefisien Korelasi Parsial antara *reward* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa pemberian insentif (X₁) dianggap konstan atau tetap. Jika dilihat dari hasil perhitungan antara koefisien korelasi parsial variabel *reward* (X₂) terhadap kinerja karyawan

(Y) sedangkan pemberian insentif sebagai variabel kontrol maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,414 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40-0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai *reward* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Tabel 7. Hubungan Reward (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables			Kinerja Karyawan	Reward
Insentif Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation	1.000	.417
		Significance (2-tailed)	.	.001
		df	0	60
Reward	Reward	Correlation	.417	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		df	60	0

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X dengan variabel Y. Arti dari persamaan regresi linier yaitu menunjukkan

seberapa besar perubahan variabel Y (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh variabel X (*independent variable*)

Tabel 8. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif (X₁) dan Reward (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.536	5.933		.259	.797
Insentif	.409	.110	.398	3.729	.000
Reward	.348	.098	.379	3.556	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,536 + 0,409.X_1 + 0,348.X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien konstanta = 1,536 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari pemberian insentif dan *Reward* sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan sebesar 1,536.
2. Harga koefisien $b_1 = 0,409$ berarti bahwa, apabila nilai X_1 (Pemberian insentif) mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,409.
3. Harga koefisien $b_2 = 0,348$. hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai X_2 (*reward*) mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (kinerja karyawan) mengalami kenaikan sebesar 0,348.

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen. Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,321. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pemberian insentif dan *reward* mempengaruhi sebesar 32,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui apakah sebenarnya pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan, dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n - 2$ ($63 - 2 = 61$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670 sedangkan t_{hitung} sebesar 3,729 maka pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,729 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Normi (2015) yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Medan. Jika ada peningkatan dan perbaikan pada program insentif bagi karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Medan di masa mendatang, semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Medan. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.536	5.933		.259	.797
Insentif	.409	.110	.398	3.729	.000
Reward	.348	.098	.379	3.556	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sedangkan *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n - 2$ ($63 - 2 = 61$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670 sedangkan t_{hitung} 3,556 maka *Reward* terhadap Kinerja karyawan dalam uji t , didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,556 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widodo (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan. *Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga

membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. *Reward* berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel pemberian insentif dan *reward* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 10 diperoleh $F_{hitung} = 14,182$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 63 - 2 - 1 = 60$) sebesar 3,150 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,182 > 3,150$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

Tabel 10. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.768	2	158.884	14.182	.000 ^a
	Residual	672.169	60	11.203		
	Total	989.937	62			

a. Predictors: (Constant), Reward, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada pengaruh pemberian insentif dan *reward* kepada karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai korelasi sebesar 0,434 artinya pemberian insentif semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,556 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,599. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,182 > 3,150$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,321 hal ini dapat diartikan bahwa variabel pemberian insentif dan *reward* mempengaruhi sebesar 32,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih diberikan kepada pihak PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon yang telah memberikan ijin penelitian ini hingga terselesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asraf, Lubis, S., & Erdawati. (2017). Religiosity Moderation on the Effect of Sharia Label Equity in. *UNES Journal of Social and Economics Research*, 2(1), 72–84. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1), 25–34.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79–98.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta : UPP AMP. YKPN, Ed.).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Normi, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(2), 1–9.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, M. P. P. (2007). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.
- Umar, H. (2008). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2010). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 1–10.