

Volume 3 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2014 | ISSN : 2302-4585

# JURNAL *Kompetitif*



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

**FAKULTAS EKONOMI**  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 3	No. 1	Hal: 1- 153	Palembang, Januari 2014	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

# KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

## DAFTAR ISI

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektuil Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Prof Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM	1 – 13
Analisis Realisasi Penggunaan Anggaran Biaya Pemeliharaan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja Eka Ery Wati,SE.MSi	14 – 29
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang Sugiri Dinah,SE.MSi, Surya Adi Barka	30 – 44
Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin Baidhowi Abdi SE.MP	45 – 55
Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) WS2JB Umi Hasanah,SE.MM	56 – 65
Analisis Sikap dan Norma Subyektif Mahasiswa Terhadap Minat Masuk Pada Universitas Tridinanti Palembang. Rudy Chairuddin,SE.Msi	66 - 83
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan Ellen Sumiarni,SE.MM	84 – 101
Analisis Kinerja Pelaksanaan Penagihan Pajak Pada KPP Pratama Kayu Agung Rusmida Jun Harahap, SE.MM	102– 118
Analisis Kontribusi Pendapatan Asli daerah (PAD) Dan dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin Hasyunah,SE.MM	119– 139
Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Alinadia,SE.MM	140 –153

**PENGARUH INSENTIF DAN REWARD TERHADAP PENINGKATAN  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WS2JB  
Umi Hasanah \*)**

---

**ABSTRACT**

*Study entitled "The Effect of Incentive and Reward Against Job Performance (Study on PT. PLN (Persero) WS2JB)" was held on May 10 -30 July 2013. Providing incentives for employees is very important in improving employee performance. This study aims to: 1) determine the influence of variables simultaneously Incentive and Reward (x) on Employee Job Performance (y) determine the dominant influence between variables Incentive and Reward (x) against the employee Job Performance. The method used is to use the questionnaire as a data collection tool to be distributed to respondents with a sample of 66 employees. From simple linear regression test results obtained F - value of 22.893 count is greater than the F - table value of 3.49 at significant level 0.05 then Ho is rejected which means that the performance variable (y) is significantly influenced by variables Incentive and Reward (x) and Incentives. Coefficient (R Square) shows the number 0.450 which means that the variable Work Performance (y) by 45% influenced by variables Incentive and Reward (x) while the remaining 55% are influenced by variables other than the independent variable in this study. Thus the variable Incentives and Reward at PT. PT PLN (Persero) WS2JB there are strong ties to the Job Performance variable (y). The conclusion from the research is that there is influence between variables incentives and rewards on work performance (y). So the advice given is: In accordance with the results of research and discussion, it is advisable for the company to pay more attention to incentives and rewards (x) because it is proven to affect employee performance (y).*

**Keywords:** *Incentive and Reward, Job Performance*

### **A. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan modal yaitu sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat

dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Didalam pengelolaan tenaga kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan diharapkan memiliki keterampilan, pengetahuan,

---

\*Dosen Fakultas Ekonomi UTP

kemampuan untuk berprestasi, dan *attitude*. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, karena kemajuan teknologi harus didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai 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 pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Pengertian insentif menurut Jiwo Wangso dan Hartanto Broto Harsono (2003:101) adalah: “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan”.

PT. PLN sendiri memberlakukan *reward* untuk karyawan – karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, menurut Danim (2004:47) reward/penghargaan adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah.

Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (www. Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt).

Menurut Sondang (2004: 225) prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero), telah melaksanakan upaya peningkatan kualitas karyawannya melalui suatu penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif dan berkesinambungan serta konsisten. Dalam penerapan pemberian motivasi kerja yang demikian tersebut diharapkan dapat terciptanya karyawan yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pembangunan, serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Inse ntif dan Reward Terhadap Pen ingkatan Pres tasi**

## **Kerja K aryaawan P T. P LN (Persero) WS2JB”**

Adapun perumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB?

### **Tujuan dari Pen elitian i ni an tara lain :**

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB.
2. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Rancangan Penelitian**

Pendekatan teori dan ilmu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia dan secara khusus ditujukan pada aspek insentif dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) WS2JB.

## 2. Instrumen Penelitian

Dalam Penelitian ini digunakan adalah variable Independen dan variable dependen. Variabel Independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri tanpa dipengaruhi faktor lain dan mempengaruhi variabel yang lain Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain

Variabel Independen terdapat pada Insentif dan Reward yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) WS2JB

Variabel Dependen adalah Prestasi Kerja Karyawan  
Alat yang digunakan untu mengumpulkan data tersebut berupa kuisisioner yang diisi oleh responden dengan menggunakan Skala Likert

## 3. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data ini, yang digunakan adalah metode analisis statistik, maka untuk keperluan analisis, data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

### a. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Normalitas Data bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Uji Statistik yang dapat digunakan untuk menguji Normalitas residual adalah uji statistic Kolmogorov-Smirnov (K-S)

### b. Uji Multikolonieritas

Ada tidaknya Multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta dengan menganalisis matrik krelasi variabel-variabelindependen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  “ dan untuk matrik korelasi adanya indikasi multikolonieritas dapat dilihat jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 0,90

### c. Uji Heteroskedastisitas

Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda, maka disebut heterokedasitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scaterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

#### d. Uji Autokorelasi

Dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$ . Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu sama lain. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai uji *Durbin Watson*. Keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah:

1. Bila nilai DW berada di antara  $d_U$  sampai dengan  $4-d_U$  maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih kecil daripada  $d_L$ , koefisien autokorelasi lebih

besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.

3. Bila nilai DW terletak di antara  $d_L$  dan  $d_U$ , maka tidak dapat disimpulkan.
4. Bila nilai DW lebih besar daripada  $4-d_L$ , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
5. Bila nilai DW terletak di antara  $4-d_U$  dan  $4-d_L$ , maka tidak dapat disimpulkan.

#### Pengujian hipotesis

Penelitian ini menggunakan model regresi Sederhada yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen dimana model persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

- $Y$  = Prestasi Kerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta.  
 $\beta_1$  = Koefisien regresi  $X_1$   
 $X_1$  = Insentif dan *Reward*  
 $\varepsilon$  = Tingkat kesalahan pengganggu

#### a. Uji t ( t Test )

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $t$  hitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $\alpha = 5\%$ )

$H_a$  diterima jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $\alpha = 5\%$ )

Selain itu dapat pula dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi penelitian  $<$   $0,05$  maka  $H_a$  diterima.

#### **b. Uji F ( F Test )**

Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama (serentak) terhadap variabel tidak bebas. Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Pada tingkat kepercayaan 95 %. Selain itu dapat pula dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi penelitian  $<$   $0,05$  maka  $H_a$  diterima.

### **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada praktek di lapangan didapatkan bahwa dari 75 kuisisioner

yang disebar, sebanyak 4 kuisisioner, tidak dapat digunakan/diolah dikarenakan kurangnya kelengkapan data. Sehingga kuisisioner yang dapat digunakan sebanyak 71 kuisisioner. Dikarenakan sampel yang dibutuhkan hanyalah 66 responden, maka sisa kuisisioner yang dapat digunakan tetapi diabaikan 5 responden.

Berdasarkan cara memperolehnya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 66 karyawan yang aktif bekerja di PT. PLN (Persero) WS2JB.

Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden berupa nilai atau skor 1-5. Sumber data yang digunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuisisioner.

**1. Uji Normalitas**

Tabel. 1  
Hasil Uji Normalitas Variabel Insentif dan *Reward* (x)

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
TotalX	.105	66	.067	.975	66	.199

Tabel.2  
Hasil Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja (y)

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
TotalY	.122	66	.016	.973	66	.162

Berdasarkan dari hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa baik variabel Insentif dan *Reward* maupun variabel Prestasi Kerja memiliki nilai signifikansi  $0,067 >$

$0,005$  dan  $0,16 > 0,005$  sehingga dapat dikatakan kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**2. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Insentif dan *Reward* (x) terhadap Prestasi Kerja (y)**

Tabel 3  
Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Insentif dan *Reward* (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.450	.442	2.399

Dalam tabel di atas variabel Insentif dan *Reward* (x) menunjukkan bahwa R-square terhadap variabel Prestasi Kerja (y)

secara positif memiliki hubungan yaitu sebesar 0,450. Hal itu menunjukkan pengaruh variabel Insentif dan *Reward* (x) terhadap variabel Prestasi Kerja (y) adalah sebesar 45% berarti bagi banyak ,karyawan uang memang adalah hal yang penting namun bukan hal yang terpenting. Dan sebesar 55% terdapat variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

**3. Uji F**

Untuk melihat apakah variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikatnya, kita akan melihat hasil uji F. Sebuah model dikatakan signifikan atau dapat digambarkan secara baik apabila mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Melalui hasil uji F tersebutlah kita akan menjawab hipotesis model ini. Berikut adalah hasil dari uji F pengaruh insentif dan *reward* terhadap prestasi kerja .

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.626	1	237.626	22.893	.000 <sup>a</sup>
	Residual	664.313	64	10.380		
	Total	901.939	65			

a. Predictors: (Constant), X  
 a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji F tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000<sup>a</sup> yang artinya H0 ditolak, hal tersebut menunjukkan variabel bebas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat, atau dengan kata lain, Insentif dan *reward* berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini terbukti bahwa peningkatan insentif dan *reward* untuk karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan).

**D. SIMPULAN DAN SARAN**

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap Prestasi kerja dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai F hitung sebesar 0.000<sup>a</sup>. Dari hasil uji F tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000<sup>a</sup> yang artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, hal tersebut menunjukkan variabel Insentif dan *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel Insentif dan *Reward* (x) terhadap variabel Prestasi Kerja (y) adalah sebesar 45% berarti bagi banyak ,karyawan uang memang adalah hal yang penting namun bukan hal yang terpenting, sehingga masih terdapat faktor atau variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 55%.

## Saran

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan insentif dan *reward* (x) karena hal ini terbukti mempengaruhi prestasi kerja karyawan (y).

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Achamd S. Ruky,2002. **Sistem Manajemen Kinerja**.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Agus Dharma. 2001. **Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer**. Sinar Baru, Bandung.
- Ahmad Rivai. 2006.**Analisis Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja PT Kalbe Farma, Tbk**.
- Bilson Simamora.2002. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**. Surabaya: Pustaka Utama.
- Cascio, W.F. 2003. **Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits**. Edisi ke-6. McGraw-Hill Companies, Inc. USA.
- Danim, Sudarman.2004. **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**. Penerbit Rineka Cipta.

- Dessler, Gary. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Gibson, James L, *et.al.* 2000. **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses**. Edisi Kelima. Alih Bahasa Djoerban Wahid Jakarta: Erlangga.
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk., 2001. **Managing Human Resource's**. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. .2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Henri Simamora, 2004. **Riset Sumber Daya Manusia**. Edisi Ke-2. Cetaka Ketiga, STIE YKPN Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- J. Winardi ,2001. **Motivasi dan Pemotivasian**. Cetakan Pertama, Penerbit PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rucky Achmad,2006. **Sistem Manajemen Kinerja**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian P. Sondang. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung: ALFABET.
- Suharni, Kartikowati, Armas 2011. **Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Multi Auto Internationalwahan Pekanbaru**.
- Sujatmoko Koko, 2007. **Pengaruh Insentif terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta**. Universitas Sumatera Utara.
- Winardi. 2001. **Motivasi dan Pemotivasian**. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.