

Determinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank “X” Cabang Cilegon

Nafiudin

nafiuddin08@gmail.com

Program Studi Manajemen Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon. Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian yang banyak dituntut menganalisa angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank X Cabang Cilegon sebanyak 63 karyawan, penulis menggunakan sampel jenuh penentuan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank X Cabang Cilegon berjumlah 63 orang. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan uji t hitung pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,729 > 1,670$) signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) sedangkan nilai korelasi sebesar 0,434 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya pemberian insentif semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,556 > 1,670$) signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) sedangkan nilai korelasi sebesar 0,414 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya *reward* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara simultan dengan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,182 > 3,150$) signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian insentif dan *Reward* kepada karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon, koefisien determinasi 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. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon, terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon dan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon

Kata kunci : *Pemberian Insentif, Reward dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives on employee performance, to determine the effect of reward on employee performance and to determine the effect of giving incentives and rewards on employee performance at in Bank X Cilegon Branch. This study uses quantitative research methods, research approaches are widely required to analyze the numbers, ranging from data collection, interpretation of the data, and

appearance of the results. Population in this research is employees of Bank X Company Cilegon Branch as many as 63 employees, the authors use samples saturated sampling in this study are employees of Bank X Cilegon Branch amounted to 63 people. The result of this research is based on t test of incentive giving have significant influence to employee performance, obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3,729 > 1,670$) significance equal to 0,00 ($0,00 < 0,05$) while correlation value 0,434 have contribution contribution level medium, meaning that incentives will increase the employee performance will increase. Reward has a significant influence on employee performance, obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3,556 > 1,670$) significance equal to 0.001 ($0.001 < 0.05$) while the correlation value of 0.414 and has a contribution rate of a moderate relationship, meaning the reward is increasing the employee performance will increasingly increased. Simultaneously with the obtained $F_{count} > F_{table}$ ($14,182 > 3,150$) significance equal to 0.00 ($0.00 < 0.05$) then there is a significant influence between the granting of incentives and rewards to employees on Employee Performance at Bank X Cilegon Branch, the coefficient of determination of 0.321, it can be interpreted that the incentive and reward variables affecting 32.1% on employee performance and the rest of 67.9% influenced by other factors. The conclusion of this research is there is significant influence between giving of incentive to employee performance at Bank X Cilegon Branch, there is a significant influence between rewards on employee performance at Bank X Cilegon Branch and there is a significant influence between the provision of incentives and rewards on employee performance at Bank X Cilegon Branch.

Keywords: Incentives, Reward and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

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. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

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 X merupakan sebuah perbankan yang bergerak pada bidang bisnis yang berfokus pada pembiayaan rumah rakyat, tabungan, deposito, giro, serta pada bidang investasi lain. Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu perusahaan perlu menumbuhkan kinerja yang kompetitif yaitu kinerja yang memiliki keunggulan bersaing dibandingkan dengan perusahaan lain dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. 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.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya keterlambatan dalam pemberian insentif
2. Ketidakrataan jumlah insentif pada setiap karyawan
3. Beberapa jenis insentif bersifat jangka pendek dan terkadang hanya diukur berdasarkan pemenuhan target keuntungan.
4. kinerja karyawan belum terukur dengan baik terutama dalam memberikan besarnya *reward*

5. Dalam penerapannya pemberian *reward* belum merata dan masih prioritas kepada para karyawan yang jabatannya minimal
6. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan
7. Masih tingginya tingkat absen (tidak masuk kerja) dengan alasan yang tidak jelas.

1.3 Perumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang masalah maka akan di lakukan penelitian pada PT Bank X Cabang Cilegon, bahwa :

1. Apakah ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon ?
2. Apakah ada pengaruh antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon ?
3. Apakah ada pengaruh antara pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon.

2. TINJAUAN LITERATUR & KERANGKA BERPIKIR

2.1 Konsep Dasar Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Hani Handoko (2011:176) istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut.

Dari beberapa pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi atas pekerjaannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

1. Insentif Material
 - a. Insentif dalam bentuk uang:
 - 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan

kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
 - 3) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari seperti pensiun dan pembayaran kontraktual,
- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis.
2. Insentif non material
- Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
 - b. Pemberian tanda jasa atau medali
 - c. Pemberian piagam penghargaan
 - d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 - e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
 - f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.2 Konsep Dasar *Reward* (Penghargaan)

2.2.1 Pengertian *Reward* (Penghargaan)

Menurut Mahmudi, (2005 : 89) penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa *reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.2.2 Indikator *Reward* (Penghargaan)

Menurut Mahmudi, (2005: 187) *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*). Komponen utama system *reward* terdiri atas elemen–elemen sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen yang paling penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen berikut :

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Gaji *lump sump* (pembayaran yang dilakukan sekaligus dalam satu waktu saja) dan
- e. Insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya, beberapa program kesejahteraan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja misalnya :

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan struktural, tunjangan pendidikan anak dan tunjangan hari tua.
 - b. Fasilitas kerja misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi, dan rumah dinas.
 - c. Kesejahteraan rohani misalnya, rekreasi, liburan, paket ibadah, dan sebagainya.
3. Pengembangan Karir
- Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah pengetahuannya dan keterampilan serta keahliannya. Pemberian *reward* berupa pengembangan karir dapat berbentuk:
- a. Penugasan untuk studi lanjut
 - b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, loka karya, seminar, dan sebagainya.

2.3 Konsep Dasar Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan bahwa :

1. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
3. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan reality (*knowledge* + *Skill*) artinya, karyawan potensi (IQ 110 + 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya. (*the right man in the right place. The right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental karyawan secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H_1)
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis 2 (H_2)
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis 3 (H_3)
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2007 : 22) metode penelitian bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Metode penelitian tersebut, penulis juga menggunakan metode asosiatif yaitu berbentuk desain kausal atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2007 : 35) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.2 Subjek Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007 : 77) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank X Cabang Cilegon sebanyak 63 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2007 : 77) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling dalam pengambilan sampel yang ada di lapangan atau objek penelitian peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank X Cabang Cilegon berjumlah 63 orang.

3.3 Analisa Data

Proses pengolahan dan analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

3.3.1 Uji Instrumen

3.2 Uji Validitas

Menurut Umar (2013 : 52) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat kevaliditasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2013 : 53) reliabilitas didefinisikan bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Kesalahan acak menurunkan tingkat keandalan hasil pengukuran. Kalau kita menginginkan agar merasa yakin bahwa skor/nilai dari kuesioner dapat mencerminkan dimensi kepuasan secara andal (*reliability*), kita menghendaki kuesioner harus menunjukkan keandalan yang tinggi (*high reability*).

3.4 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan hasil yang diperoleh melalui pertimbangan korelasi, maka harus dilakukan p hipotesis untuk membuktikan hasil yang telah diperoleh tersebut. Maka langkah-langkah yang ditempuh adalah:

1. Pengujian hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

2. Pengujian hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

3. Pengujian hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon.

4. PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X Cabang Cilegon

Berdasarkan uji t hitung pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,729 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) sedangkan besar koefisien korelasi parsial pemberian insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan *reward* (X_2) sebagai variabel kontrol maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,434 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang,

artinya pemberian insentif semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siti 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

2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon

Berdasarkan uji t hitung *reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,556 > 1,670$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) sedangkan besar koefisien korelasi parsial variabel *reward* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan pemberian insentif (X_1) sebagai variabel kontrol maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,414 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya *reward* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

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.

3. Pengaruh Pemberian insentif dan *Reward* kepada karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon

Berdasarkan uji F hitung perhitungan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,182 > 3,150$) 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* kepada karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon, sedangkan 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.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada pengaruh pemberian insentif dan *reward* kepada karyawan terhadap kinerja karyawan penulis menarik suatu kesimpulan berdasarkan pada masalah yang telah dirumuskan sebagai berikut:

5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon dengan nilai koefisien korelasi yang sedang artinya pemberian insentif semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon dengan nilai koefisien korelasi yang sedang artinya nilai *reward* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X Cabang Cilegon

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-. Yogyakarta
- Harsono, 2004. *Perencanaan Program Latihan*. Edisi kedua. Bandung: Tambak
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara Prabu Anwar. A.A, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sirait, Justine T., 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Zikmund, William G., et al. 2010. *Bussiness Research Methods (eighth edition)*. South Western, USA: Cengage Learning.
- Indah Respati Kusumasari. 2015, *Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada PT. Kertas Leces (Persero) Probolinggo*. Jurnal Vol X No. 1 Tahun 2015
- Puspa Sonya Ratri, dkk., 2017, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Corporate Services PT. Inti (Persero) Bandung*. Volume 3, No.2,

- Rendi Fitriadi. 2015, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru)*, Jurnal Fisip Volume 2 No. 1
- Siti Normi. 2015, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Cabang Medan*. Jurnal ilmiah "Integritas" Vol.1 No. 2
- Widodo. 2010, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*, Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1, No. 2,