

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DUTA EXPO LABUHANBATURANTAUPRAPAT**

Elvina

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu, Sumatera Utara

E-mail : elvinahrp19@gmail.com

ABSTRACT

Sampling method using saturated sampling (the census) on the performance of the employees on PT Duta Expo Labuhanbatu as much as 40 people. Testing the hypothesis using the double linier regression, with test launches (test F), and partially (test t) to know the influence of the independent variables against the dependent varaibel on the level of trust 95% or $\alpha = 0.05$. The results of the analysis showed that the influence of the structure of incentives and competence of employees performance with the results of the regression $Y = 7,544 + 0,050 X_1 + 1,369 X_2$, which means that without the existence of incentives and competence, the performance of the employees will remain with the value of 7,544. While the value of $R^2 = 60,20\%$ and the rest of the other variables is not influenced involved in this research.

Key Words : Incentives, The competencies, The Performance of employees

PENDAHULUAN

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan PT. Duta Expo Labuhanbatu maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan maksimal. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi profesional, dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Secara umum karyawan bekerja keras untuk memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Sehingga karyawan semakin giat bekerja bila berhasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan PT. Duta Expo Labuhanbatu adalah melalui pemberian insentif. Sedangkan masalah yang terjadi pada perusahaan PT. Duta Expo Labuhanbatu karyawan meminta kenaikan insentif. Besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat kerja dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga perusahaan dan karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dari segi daya fisik maupun segi daya pikir. Dengan adanya kompetensi maka peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi atau

kemampuan SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah lain yang dihadapi adalah jumlah keluhan pelanggan yang masih sangat tinggi diterima oleh perusahaan. Penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah sebagian besar karyawan masih di dominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di perusahaan.

Menyadari begitu pentingnya pengolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan dalam suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Masalah tentang insentif dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Duta Expo labuhanbatu. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul tentang “Analisis pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Expo Labuhanbatu”.

Studi Literatur

1. Insentif

Hasibuan (2013) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sofyandi (2008) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Rivai (2007) mengemukakan bentuk-bentuk insentif adalah sebagai berikut:

1. Bonus tahunan.

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif langsung.

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif individu.

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif tim.

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan

individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian keuntungan.

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditanggguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekitas 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.

6. Bagi hasil.

Program bagi hasil (*gainsharing*) biasanya melibatkan seluruh karyawan dalam satu unit kerja atau perusahaan.

Menurut Sofyandi (2008), insentif yang diberikan kepada karyawan harus secara adil dengan mempertimbangkan:

1. Besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam mencapai target.
3. Ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

2. Kompetensi

Kata kompetensi menurut Sutrisno (2012) berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Selanjutnya pengertian kompetensi menurut Sutrisno (2012:204) adalah tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Selanjutnya Dessler (2007) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kepribadian (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Sutrisno (2012) mengemukakan indikator dari kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja yang didasarkan karena adanya motif.

3. Kinerja

Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan

imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari perusahaan. Karyawan inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan perusahaan.

Nawawi (2008) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material. Menurut Simanjutak (2009:80), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dikota Rantauprapat,lingkup atau objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Duta Expo Labuhanbatu Ranatauprapat. Data yang digunakan adalah data primer, Teknik pengumpulan data primer yaitu dengan wawancara kepada pihak terkait. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Duta Expo Labuhanbatu Ranatauprapat Kabupaten Labuhanbatu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas menunjukkan kondisi dimana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur denngan korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor totalnya. Untuk menguji tingkat validitas peneliti mencobakan instrumen tersebut pada sasaran dalam penelitian. Uji validitas dalam penenlitian ini menggunakan program SPSS 20.0.

Untuk mengetahui valid atau tidak valid suatu pertanyaan, maka dilakukan uji validitas dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Duta Expo Labuhanbatu sebanyak 40 orang.

Tabel 1
Hasil uji validitas

No. Butir Pertanyaan	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1	0,677	0,312	Valid
2	0,401	0,312	Valid
3	0,433	0,312	Valid
4	0,326	0,312	Valid
5	0,369	0,312	Valid
6	0,313	0,312	Valid
7	0,340	0,312	Valid
8	0,521	0,312	Valid
9	0,718	0,312	Valid
10	0,457	0,312	Valid
11	0,626	0,312	Valid
12	0,709	0,312	Valid
13	0,588	0,312	Valid
14	0,608	0,312	Valid
15	0,718	0,312	Valid

Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk menguji tingkat reliabilitas peneliti mencoba instrumen tersebut pada sasaran dalam penelitian. Langkah ini bisa disebut dengan kegiatan uji coba (*try out*) instrumen. Misalkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dan ini semua menjadi sampel penelitian dan di uji realibilitasnya dengan menggunakan kuesioner ke karyawan PT. Duta Expo Labuhanbatu. Agar menghasilkan data yang reliabel, maka berapa kalipun di uji reliabilitas jawabannya akan reliabel. Uji Realibilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 2
Hasil uji Reliabilitas

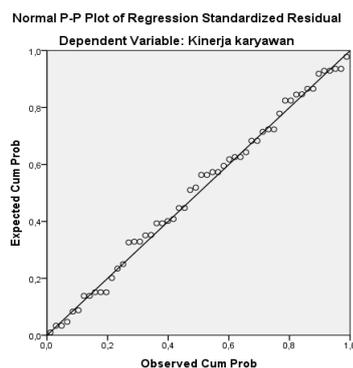
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X ₁	0,714	Reliabel
X ₂	0,613	Reliabel
Y	0,793	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.



Gambar 1
Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	,702	1,784
Kompetensi	,622	1,608

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance insentif yaitu $0,702 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, kompetensi yaitu $0,622 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari insentif yaitu $1,784 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF kompetensi yaitu $1,608 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,544	2,743		2,750	,008
Insentif	,050	,162	,034	6,307	,000
Kompetensi	1,369	,193	,797	7,112	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan diatas 0,00. Hasil ini sejalan dengan pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode glejser dan disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,544	2,743		2,750	,008
Insentif	,050	,162	,034	6,307	,000
Kompetensi	1,369	,193	,797	7,112	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (6,307) > dari t tabel (1,676) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Expo Labuhanbatu. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (7,112) > dari t tabel (1,676) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Expo Labuhanbatu

Uji Serempak (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418,124	2	209,062	38,597	,000 ^b
	Residual	276,247	51	5,417		
	Total	694,370	53			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif

Nilai F hitung (38,597) > dari nilai F tabel (2,79) dengan nilai signifikans $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan insentif dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Expo Labuhanbatu.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2007, Psikologi Industri, edisi 11, Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Ghozali, I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Mandar Maju,
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Simanjuntak, Payaman J. (2009). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.