



**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG**

*THE EFFECT OF INCENTIVE AND WORK EXPERIENCE TOWARDS THE
PERFORMANCE OF DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG
EMPLOYEES*

SKRIPSI

Oleh

Rizal Abdul Ghofur

NIM 110810201168

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYWAN DEALER BANUWANGI MOTOR GENTENG**

*THE EFFECT OF INCENTIVE AND WORK EXPERIENCE TOWARDS THE
PERFORMANCE OF DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG
EMPLOYEES*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Rizal Abdul Ghofur

NIM 110810201168

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Rizal Bdul Ghofur

NIM : 1108010201168

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi
Motor Genteng

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember,.....

Yang menyatakan,

Rizal Abdul Ghofur
NIM 110810201168

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng
Nama Mahasiswa : Rizal Abdul Ghofur
NIM : 110810201168
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.Muhamad Syaharudin M.M.
NIP 19550919 198503 1 003

Dr.Nurhayati M.M
NIP 1961060 7198702 2 001

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr.Ika Barokah S., SE.,M.M
NIP 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYWAN DEALER BANUWANGI MOTOR GENTENG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Rizal Abdul Ghofur

NIM : 0110810201168

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.d. (.....)
NIP. 19690329 199303 2 001
2. Sekretaris : Drs.Sampeadi M.S. (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002
3. Anggota : Dr.Handriyono M.Si. (.....)
NIP. 19620802 199002 1 001

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

FOTO

**4 x 6
cm**

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Miseman dan Ibuk Sumarti yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Saudaraku Ayus Susanto, terimakasih dukungannya.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Plan Your Work And Work Your Plan. Bekerjalah dengan rencana, kemudian kerjakan rencanamu” ; (Salma Shuha)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya” ; (Shakespeare)

“Mimpi adalah kunci untuk kita menaklukkan dunia, berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya” ; (Nidji-Laskar Pelangi)



**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYWAN DEALER BANUWANGI MOTOR GENTENG**

*THE EFFECT OF INCENTIVE AND WORK EXPERIENCE TOWARDS THE
PERFORMANCE OF DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG
EMPLOYEES*

SKRIPSI

Oleh

Rizal Abdul Ghofur

NIM 110810201168

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs.Muhamad Syaharudin M.M.

Dosen Pembimbing II : Dr.Nurhayati M.M.

RINGKASAN

Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng; Rizal Abdul Ghofur, 110810201168; 2015; 72 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor Genteng; 2) Ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor Genteng, dan; 3) Ada pengaruh variabel insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi motor.

Kata kunci : Insentif, Pengalaman Kerja, dan kinerja karyawan.

SUMARRY

The Effect of Incentive and Work Experience towards The Performance of Dealer Banyuwangi Motor Genteng Employees; Rizal Abdul Gofur, 110810201168; 2015; 72 pages; Management Department, faculty of Economy, Jember University, Jember.

This study is entitled “The Effect Of Incentive and Work Experience towards The Performance of Dealer Banyuwangi Motor Genteng Employees”. The aim of the research was to analyze the effect of incentive and work experience towards the performance of Dealer Banyuwangi Motor Genteng employees. The Population of the study involved all of the employees of Dealer Banyuwangi Motor Genteng. The sampling method was non-probability sampling, also known as census (in Bahasa Indonesia is also called sampel jenuh). This sampling method used all the respondents in the whole population as the number of sample only consisted of 32 people. Three variable were used and analyzed by utilizing double regression analysis tool. The result showed that: 1) there were some effects of incentive variable towards the performance of Dealer Banyuwangi Motor Genteng employees. 2) there were some effects of work experience variable towards towards the performance of Dealer Banyuwangi Motor Genteng employees. 3) there were some effects of incentive and work experience variables towards the performance of Dealer Banyuwangi Motor Genteng employees.

Keywords: *incentive, work environment, employee performance*

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr.Ika Barokah S., SE.,M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs.Muhamad Syaharudin M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr.Nurhayati M.M Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.d selaku Dosen Penguji I, Bapak Drs.Sampeadi M.S. selaku Dosen Penguji II, dan Dr.Handriyono M.Si. selaku Dosen Penguji III.
5. Kedua Orang tuaku tercinta, Bapak Miseman dan Ibu Sumarti yang tidak pernah lupa mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya dan nasihat berharganya yang selalu diberikan serta *support* yang diberikan untuk kesuksesan anak- anaknya.
6. Untuk saudara kandungku tersayang, Ayus Susanto yang telah menjadi saudara terbaikku dan menuntunku menjadi adik yang menghormati dan patuh kepada orang tua serta keluarga
7. Untuk seseorang yang sudah menemaniku selama ini dan memberikan semangat Ana Surya Yuniata.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.

9. Untuk sahabat seperjuanganku (Rino Adijaya, Widyas Panji madha ramadhan) penghuni rumah kontrakan B4 23 (Rendra Fahmi, Reza Pahlevi, Rio Romanda, Anto Istiarso, Andri Rahmat, Feby Romandang, Janitra kencana, Anugerah Rizaldy, Gamal Satrio Pinandhito, Iwan Prabowo,. Dan teman-teman seperjuangan S1-Manajemen 2011 FE UNEJ, terimakasih atas bantuan dan doanya serta suka duka yang dilalui bersama selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi.
10. Penghuni kosan Bangka 6 no 15 (Fajar Anggi, Anang maruf, Ryan Tornado, Prastya Octavian) terimakasih telah menjdai sahabat terbaikku.
11. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 20011 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.
12. Untuk karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember,.....

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Insentif	7
2.1.2 Pengalaman Kerja	10

2.1.3 Kinerja Karyawan	12
2.1.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	13
2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	14
2.2 Kajian Empiris	14
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Hipotesis.....	19
2.4.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	19
2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	20
2.4.3 Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja.....	20
BAB 3. METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Populasi Dan Sempel	21
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	22
3.5.1 Definisi Oprasional Variabel	22
3.5.2 Skala Pengukuran	23
3.6 Uji Instrumen	24
3.6.1 Uji Validitas	24
3.6.2 Uji Reabilitas	24
3.6.3 Uji Normalitas	25
3.7 Analisa Data	26
3.7.1 Analisis Regresi Berganda.....	26
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	27
3.7.3 Uji Hipotesis	28
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	31

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Gambaran Umum Dealer Banyuwangi Motor Genteng	33
4.1.1.1 Profil Dealer Banyuwangi Motor Genteng	33
4.1.1.2 Visi dan Misi	33
4.1.1.3 Struktur Organisasi	34
4.1.1.4 Tugas dan Wewenang.....	34
4.1.2 Karakteristik Responden.....	35
4.1.3 Uji Instrumen	37
4.1.3.1 Uji Validitas	37
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	38
4.1.3.2 Uji Normalitas.....	39
4.1.4 Analisis Data	40
4.1.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.1.4.3 Uji Hipotesis	43
4.2 Pembahasan	45
4.3 Keterbatasan Penelitian	48
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	16
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	35
4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	36
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	37
4.5 Hasil Uji Validitas.....	38
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	39
4.7 Hasil uji Normalitas	39
4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	40
4.9 Hasil Uji Multikolonlinearitas.....	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual	19
3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah	31
4.1 : Struktur Organisasi Dealer Banyuwangi Motor Genteng	34
4.2 : Hasil Uji Normalitas	41
4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. KOESIUNER PENELITIAN	54
2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	57
3. HASIL UJI VALIDITAS	59
4. HASIL UJI RELIABILITAS	62
5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	64
6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	65
8. TABEL t	71
9. TABEL f.....	72

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan dituntut mempunyai (SDM) yang kompeten dibidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila perusahaan ingin tetap bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak akan terlepas dari SDM yang turut terlibat dalam operasional perusahaan. Apabila SDM lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktifitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing, (Erlis Roviya 2014). Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Perusahaan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Dealer Banyuwangi Motor Genteng (DBMG). DBMG adalah perusahaan yang bergerak dalam menyediakan produk atau barang bagi konsumen. DBMG yang bertempat di Jalan Gajah Mada kecamatan Genteng no 222 kabupaten Banyuwangi. DBMG berdiri pada tanggal enam februari 2006. Objek penelitian ini dilakukan di kecamatan Genteng kabupaten banyuwangi. Di kecamatan Genteng ada dua Dealer menjual produk motor yang sama, sedangkan permintaan akan produk motor terjadi peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut dikuatkan dengan adanya mall besar yang cukup terkenal di Banyuwangi yaitu *Sun Est Mall* dan *Kalisari Department Store* serta terdapat pasar tradisional yang besar yaitu Pasar Genteng. Pesaing DBMG adalah Dealer Garuda Motor Genteng (DGMG). Kelebihan dari DGMG mempunyai tempat luas dan mewah tetapi aktifitas penjualan masih lengang disbanding dengan DBMG. Manajer DBMG harus lebih ekstra untuk meningkatkan penjualan mengingat pesaing perusahaan yang bergerak dibidang yang sama dan menjual produk yang sama. Dealer ini menjual motor pabrikan Jepang yaitu (Honda).

Persaingan antar Dealer yang cukup ketat menjadi tantangan yang cukup berat bagi manajer dan karyawan DBMG. Dalam menjalankan kegiatan penjualan produk atau aktifitas penjualan upaya yang dilakukan untuk mencari konsumen disamping harga yang bersaing pelayanan karyawan DBMG kekonsumen. Konsumen akan merasa puas atas pelayanan yang diberikan karyawan DBMG maka mereka berhak member nilai tambah atas pelayanan yang sudah diberikan dan akan berpotensi menyebarkan informasi positif kepada calon konsumen lain.

DBMG mempunyai karyawan 32 orang. Karayawan bagian pemasaran produk merupakan karyawan yang sangat berpengaruh dalam kelangsungan DBMG karena karyawan diharuskan menjual produk sesuai dengan target yang ditentukan manajer DBMG. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan DBMG maka diperoleh informasi mengenai gaji pokok yang kecil. Gaji karyawan yang kecil akan bertambah dengan bonus yang akan diberikan manajer DBMG bila karyawan tersebut dapat menjual produk sesuai dengan target yang ditentukan oleh DMBG, dan besarnya bonus yang diberikan lebih besar dari gaji karyawan bonus tersebut menjadikan karyawan tetap semangat dan mancapai target penjualan.

Perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang beprestasi. Bentuk penghargaan akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan perusahaan. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Menurut Ranupanudjo dan Hasan (2002:161) insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Handoko 2001:176). Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa

insentif finansial (*materill*) dan insentif non finansial (*nonmaterill*). Insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan memicu meningkatnya kinerja karyawan.

Bentuk insentif yang diberikan oleh DBMG kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penjualan yang dilakukan oleh karyawannya dan berupa komisi. Bonus yang diterima oleh karyawan besarnya beragam karena target penjualan setiap karyawan juga berbeda dalam setiap bulannya, namun besaran dari bonus yang diberikan adalah sebesar Rp. 200.000,- untuk setiap motor yang berhasil dijual oleh karyawan dari DBMG, karyawan selain mendapat bonus juga diperbolehkan untuk menyukseskan beberapa kegiatan yang juga berhubungan dengan penjualan yang ada di DBMG, seperti penjualan motor kepada instansi atau perusahaan yang ada di daerah Banyuwangi, karyawan yang ada akan mendapatkan komisi dalam jumlah tertentu yang diberikan oleh manajer atau pimpinan DBMG setelah kegiatan transaksi atau kesepakatan kerja dicapai. Karyawan yang sudah berpengalaman umumnya dapat dengan mudah mendapat konsumen.

Faktor pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja dan kinerja karyawan, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan (Simanjuntak, 1982:16). Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak dapat dengan cepat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaannya. Menurut (Foster 2001:40), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pendapat lain dikemukakan oleh Syukur (2001:74), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan

keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Karyawan DBMG mempunyai pengalaman kerja yang berbeda-beda, Karyawan yang ada rata – rata telah memiliki pengalaman kerja dalam bidangnya 29 karyawan yang ada telah berkerja selama lebih dari 3 tahun di DBMG, sedangkan 3 karyawan lainnya masih berpengalaman berkerja selama kurang dari 2 tahun masa kerja. Karyawan yang ada di DBMG umumnya memiliki penempatan kerja yang tetap selama beberapa tahun, hal ini dilakukan oleh manajer untuk memaksimalkan pekerjaan tugas dan tanggungjawabnya yang ada di DBMG. Manajer dari DBMG jarang melakukan pemindahan atau rotasi penempatan kerja karyawannya agar tugas dan tanggungjawabnya tetap sesuai dengan pengalaman yang telah diperoleh selama proses kerja berlangsung di DBMG. Karyawan DBMG mempunyai latar belakang pendidikan dan usia yang berbeda. Karyawan yang lama lebih cepat dalam memenuhi target penjualan. Karyawan lama mempunyai pengalaman kerja yang banyak dalam mencari dan melayani konsumen baru. Karyawan baru harus berupaya untuk meningkatkan penjualan seperti karyawan yang sudah lama bekerja.

Kinerja karyawan DBMG dipengaruhi oleh hasil penjualan. Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2007). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2007). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, jadi apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kenyataan dilapangan penjualan DBMG setiap tahunnya selalu meningkat. Aktifitas di dealer ini setiap hari selalu ramai konsumen, baik konsumen yang akan melakukan servis sepeda motor atau konsumen yang akan membeli produk yang dijual. Kenyataan ini berbeda dengan pesaing Dealer yang menjual produk sama di kecamatan Genteng, dealer yang

sama memiliki tempat yang lebih besar dan mewah tetapi aktifitas masih lenganga tau sepi.

Berdasarkan masalah yang ada yang telah diuraikan tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Isentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng ?
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng ?
3. Apakah insentif dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh penerapan Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dealer Banyuwangi Motor Genteng.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dealer Banyuwangi Motor Genteng.
3. Untuk menganalisis pengaruh Insentif dan Pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada dealer Banyuwangi Motor Genteng.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan sehingga nantinya perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan insentif dan penempatan jabatan sesuai dengan Pengalaman Kerja dan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan bukti mengenai pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada dealer Banyuwangi Motor Genteng.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Insentif

Menurut Ranupandojo dan Hasan (2001:161), insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan semakin lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktifitas kerja yang tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Insentif Menurut Sarwoto (1996:144), merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Karena insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar tercipta dalam diri mereka semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Jenis-jenis Insentif menurut Ranupandojo dan Hasan (2001:185):

- a) Uang, seseorang ingin bekerja karena ingin memperoleh uang, dengan uang seseorang dapat memuaskan kebutuhannya, bagi kebanyakan karyawan uang merupakan daya rangsang yang sangat kuat.
- b) Keamanan, merupakan sebuah kebutuhan manusia yang fundamental bagi sebagian tenaga kerja, kadang-kadang pekerjaan yang aman lebih penting dari pada uang atau upah. Keamanan yang dimaksud dalam hal ini adalah kecemasan terhadap kemungkinan diberhentikan meskipun pada dasarnya upah yang diberikan rendah tetapi karena pekerjaan ini menjamin kontinuitas maka hal ini menjadi minat utama seseorang dalam bekerja.
- c) Persahabatan, manusia bekerja memerlukan manusia lainnya, adanya persahabatan akan menyatukan mereka secara kelompok yang bekerja sama dan saling memiliki.

- d) Pengakuan yang adil, merupakan salah satu kebutuhan sosial yang dapat diperoleh dari hubungan antara atasan dan bawahan atau sesama mereka, perlakuan yang adil ini dimaksudkan tidak dipandang bulu dalam pemberian tugas, insentif dan penghargaan serta lainnya yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja
- e) Otonomi, merupakan salah satu bentuk insentif dalam memenuhi egoistik karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam batas-batas tertentu akan meningkatkan kreatifitas dan spontanitas.
- f) Prestasi, pemberian kesempatan pada karyawan untuk berprestasi merupakan salah satu kebutuhan egoistik dalam hubungan dengan pemberian insentif. Pemimpin harus menghargai hasil pekerjaan mereka dan memberikan kesempatan untuk melakukan suatu tujuan perusahaan. Seseorang yang merasa pekerjaannya tidak penting sering tidak semangat dan sering mengeluh didalam tugasnya.

Bentuk insentif menurut Hasibuan (2001:201) sebagai berikut :

- a) Non Material Insentif
Adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerja seperti piagam, piala dan lain sebagainya yang nilainya tidak terhingga.
- b) Sosial Insentif
Adanya daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan dan lain sebagainya.
- c) Material Insentif
Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Indikator Pemberian Insentif

Menurut sarwoto (1994:155) insentif dapat di golongan menjadi dua bagian yaitu insentif finansial dan non finansial.

a. Insentif finansial

Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan pada karyawan atas kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa

1. Bonus
2. Komisi
3. Kompensasi yang digunakan
4. Serta dalam bentuk jaminan social berupa:
 - a) Pemberian rumah dinas
 - b) Tunjangan lembur
 - c) Tunjangan kesehatan

b. Insentif Non Finansial

Insentif Non Finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antar lain:

- a) Pemberian pujian secara lisan atau tertulis
- b) Pemberian promosi jabatan
- c) Ucapan terimakasih secara formal atau tidak formal
- d) Pemberian perlengkapan kusus pada ruang kerja
- e) Pemberian penghargaan
- f) Pemberian tanda jasa media kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi
- g) Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan misal mobil atau lainnya

Tujuan dan Keuntungan Pemberian Insentif

Pemberian insentif pada karyawan mempunyai tujuan dan keuntungan tersendiri. Pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik yang dilakukan suatu perusahaan agar karyawan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Siagian (2002:272) keuntungan yang dirasakan perusahaan dan karyawan dari adanya insentif adalah :

- 1) Keuntungan yang dirasakan oleh perusahaan :
 - a. Pengurangan kelelahan
 - b. Pengurangan atau pencegahan keresahan karyawan
 - c. Pemenuhan kepentingan karyawan
 - d. Daya tarik bagi pekerja yang memiliki kualifikasi tinggi
 - e. Pengurangan karyawan pindah ke organisasi lain
- 2) Keuntungan yang dirasakan karyawan antara lain :
 - a. Perolehan penghasilan tambahan
 - b. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dengan pihak manajemen karena karyawan ikut serta secara langsung dalam menikmati keberhasilan meraih keuntungan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja Menurut Ahmadi (2004:57) sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

3. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

4. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja Menurut Foster (2001:43) yaitu:

a. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah “prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Byars dan Leslie (1995) mengemukakan pengertian kinerja adalah “*performance refer to degree of accomplishment of task that make up individual job*”, yaitu menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *out put* atau hasil yang telah dicapai. Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Menurut Mathis & Jackson (2007 : 35), kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau yang tidak di lakukan karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (*output*) yang telah dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2002:15) terdiri dari:

1. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Indikator pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2002:15) dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. 6 kriteria tersebut sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas disalesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas kerja, merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikan keuntungan.
5. Kemandirian, pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
6. Komitmen, memiliki arti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Menurut Sarwoto (1994), dalam bukunya Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen mengatakan insentif sebagai suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Karena dengan adanya pemberian insentif itu akan memberikan dampak bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas jerih payah dan usaha- usaha yang dilakukan untuk perusahaan, disamping itu tentunya pemberian penghargaan itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawannya, keuntungan tersebut dapat berupa, loyalitas

karyawan terhadap perusahaan, terjalin interaksi yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.

2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins Dan Thimonty (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman kerja karyawan sangat mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Kajian Empiris

Kajian empiris yang digunakan sebagai dasar gambaran penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama sebagai dasar penelitian ini adalah Erlis Roviya (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi ”tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1), Kepribadian (X2) variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) dan variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan hasil yang didapat penelitian ini adalah setiap hubungan dari variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian kedua sebagai dasar penelitian ini adalah Agung Yulianto Saputra (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi Degan Motivasi Sebagai Intervening” tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), insentif (X2) variabel intervening yaitu Motivasi (Z) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Dan hasil yang didapat penelitian ini adalah setiap hubungan dari variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ketiga sebagai dasar penelitian ini adalah Retno Prahesti Layangsari (2014) yang berjudul “Pengaruh Sistem Insentif Dan Tunjangan

Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur (Wilayah Tapal Kuda) ” tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Sistem Insentif (X1) dan Tunjangan (X2) terhadap Kinerja (Y). Dan hasil yang didapat dari penelitian ini adalah setiap hubungan variabel tersebut berpengaruh positif signifikan.

Penelitian keempat sebagai dasar penelitian ini adalah Dhynta Armarti (2005) yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia (Menurut persepsi karyawan PT Telkom Indonesia Bandung)” tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Insentif (X) terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (Y) Menurut persepsi karyawan PT Telkom Indonesia Bandung, dan hasil yang didapat dari penelitian ini adalah hubungan variabel tersebut berpengaruh positif signifikan.

Penelitian kelima sebagai dasar penelitian ini adalah Ni Nyoman Yuliathini (2014) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, kompetensi sosial dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1), kompetensi sosial (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Erlis Roviyana	<u>Variabel bebas</u> -Pengalaman kerja (X1) -Kepribadian (X2) <u>Variabel intervening</u> Kepuasan Kerja <u>Variabel terikat</u> - Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Variabel bebas Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan OCB, Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan OCB, Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan OCB
2	Agung Yulianto Saputra (2013)	<u>Variabel bebas</u> -lingkungan kerja (X1) -insentif (X2) <u>Variabel intervening</u> -motivasi (Z) <u>Variabel terikat</u> -produktivitas kerja (Y)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja, motivasi juga berpengaruh signifikan produktivitas kerja.
3	Retno Prahesti Layangsari (2014)	<u>Variabel bebas</u> -Sistem Insentif (X1) -Tunjangan (X2) <u>Variabel terikat</u> -Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel bebas Sistem Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sistem Insentif dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4	Dhynta Armarti (2005)	<u>Variabel bebas</u> -Insentif <u>Variabel terikat</u> -Kinerja	Regresi Linier Berganda	Variabel bebas Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia
5	Ni Nyoman Yuliathini (2014)	<u>Variabel bebas</u> -Pengalaman Kerja -Kopetensi Sosial -Motivasi kerja <u>Variabel terikat</u> -Kinerja	Regresi Linier Berganda	Variabel bebas Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kopetensi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

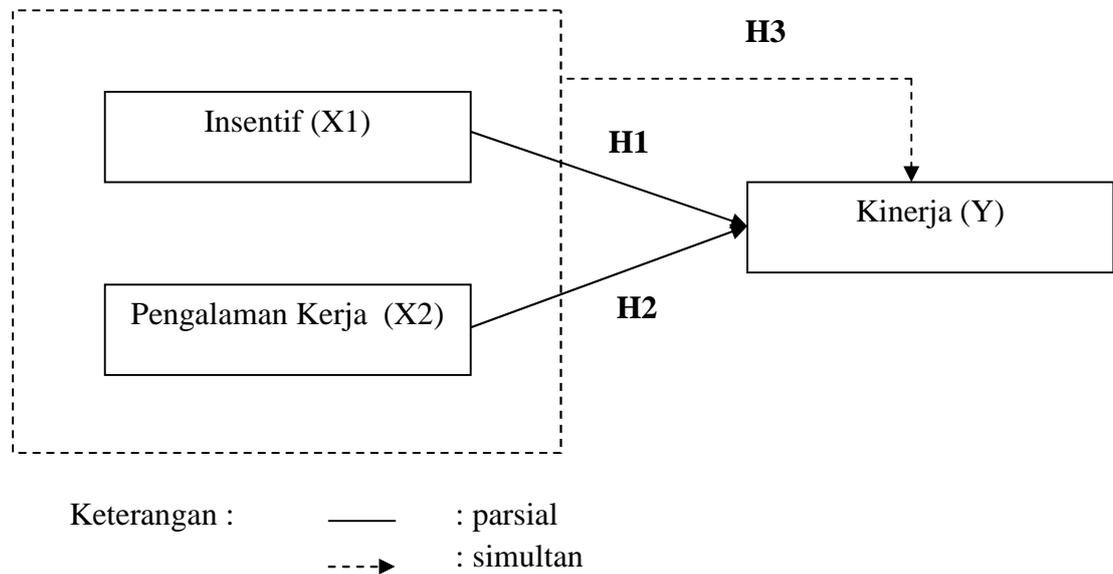
Sumber : Data Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia adalah merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila perusahaan ingin tetap bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak akan terlepas dari SDM yang turut terlibat dalam operasional perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya motivasi agar karyawan bekerja lebih baik. Bentuk motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya memberikan insentif atau bonus. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi melebihi standart yang ditentukan. Apabila insentif dikelola secara benar maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Dhynta Armarti (2005) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja dan kinerja karyawan, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak dapat dengan cepat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Yuliathini (2014) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2004:51). Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sarwoto (1994:144), insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Karena insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar tercipta dalam diri mereka semangat yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut ada hubungan yang saling bergantung antara insentif dengan kinerja karyawan dimana penerapan insentif yang sesuai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Dhynta Armarti (2005) yang menunjukan bahwa

insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H1 : Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:40).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai bidangnya maka berpengaruh terhadap kinerja karena tugas-tugas atau suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Yuliathini (2014) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua golongan dimana ada karyawan senior junior. Karyawan dengan perbedaan pengalaman. Karyawan senior tentunya mengetahui cara-cara efektif bagaimana mendapatkan atau menjual produk, sehingga insentif atau bonus dapat mereka dapat. Sedangkan insentif adalah bentuk motivasi bagi karyawan agar tercipta dalam diri mereka semangat yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Insentif dan pengalaman kerja tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Dhynta Armarti (2005) dan Nyoman Yuliathini (2014) insentif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H3 : Insentif dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan perusahaan mengenai Insentif, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan Banyuwangi Motor Genteng sejumlah 32 orang. Kriteria pengambilan sampel sebagai berikut:

1. Karyawan tetap Dealer Banyuwangi Motor Genteng
2. Karyawan yang memperoleh insentif

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut. Pada penelitian ini kuisisioner diberikan secara langsung kepada karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng dan selanjutnya memberikan pengarahan kepada responden dalam mengisi daftar pertanyaan.

2. Metode Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari dengan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Buku-buku dan literature yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku-buku tentang sumber daya manusia.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

a. Insentif (X1)

Insentif merupakan rangsangan dari manajer Dealer Banyuwangi Motor Genteng terhadap karyawan yang berprestasi dan bekerja sesuai target yang ditentukan.

Indikator bentuk insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Insentif finansial

Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan pada karyawan atas kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) Kompensasi yang digunakan
- d) Serta dalam bentukm jaminan sosial

2. Insentif Non Finansial

Insentif Non Finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

- a) Pemberian pujian secara lisan atau tertulis
- b) Pemberian promosi jabatan
- c) Ucapan terimakasih secara formal atau tidak formal
- d) Pemberian perlengkapan kusus pada ruang kerja

b. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah sebagai tingkat penguasaan, pengetahuan, dan ketrampilan dalam melayani atau mencari konsumen oleh karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu atau masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

c. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Banyuwangi Motor Genteng dalam melaksanakan suatu hal/pekerjaan dalam perusahaan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator adalah:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan kerja
- d) Efektifitas kerja
- e) Kemandirian
- f) Komitmen

3.5.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert, Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Sanusi, 20014:60).

Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Skor 5 jawaban sangat sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 jawaban cukup setuju (CS)
- d. Skor 2 jawaban tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 jawaban sangat tidak setuju (STS)

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

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

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha () yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) ;

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan;

= koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno,

2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Alat analisis pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja karyawan

X₁ = variabel insentif

X₂ = variabel pengalaman kerja

b₀ = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X₁, X₂, sama dengan nol

b₁ = koefisien regresi variabel insentif

b₂ = koefisien regresi variabel pengalaman kerja

e = variabel pengganggu

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas

pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada dealer Banyuwangi Motor Genteng. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

- 1) H₀ : b_i = 0, i = 1, 2

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 2) H_a : b_i ≠ 0, i = 1, 2

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

4) Pengambilan keputusan ;

- a) jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
- b) jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2 , secara simultan terhadap variabel Y . Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5%

4) Pengambilan keputusan ;

- a) jika $F_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $F_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

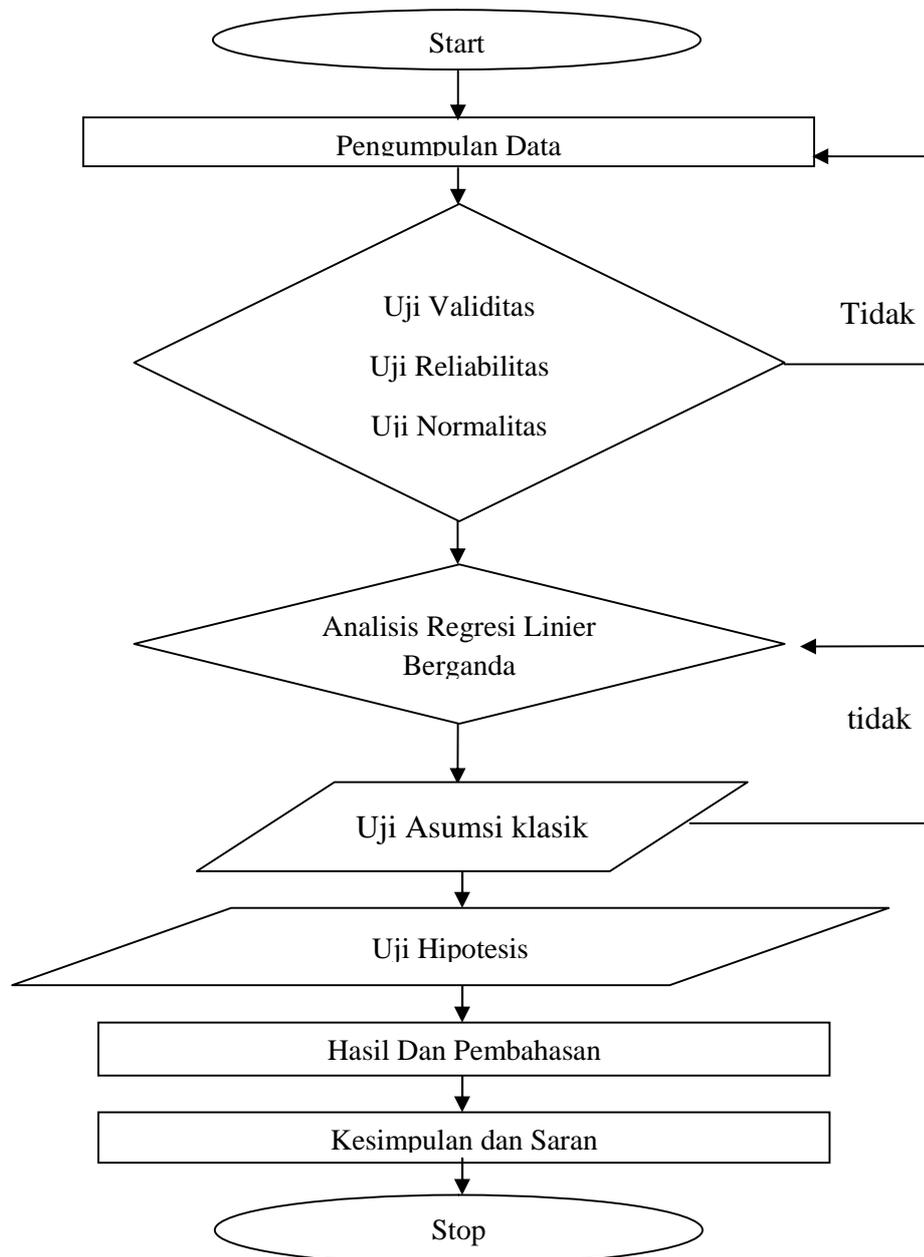
$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi berganda
- Y = Variabel terikat (*dependent*)
- X = Variabel bebas (*Independent*)
- b = Koefisien regresi linier

3.8 Kerangka pemecahan masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian, dapat dilihat pada gambar 3.1 ;



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah