

PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANYUWANGI MOTOR GENTENG

*(The Effect of Incentive and Work Experience towards The Performance of
Dealer Banyuwangi Motor Genteng Employees)*

Rizal Abdul Ghofur, Muhamad Syahrudin, Nurhayati
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Perumahan istana tidar b4 23, Jember 68121
E-mail : rizalabdulghofur@yahoo.co.id

Abstrak

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

Abstract

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*

Pendahuluan

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 perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Bentuk penghargaan akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar dapat 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.

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

Perusahaan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Dealer Banyuwangi Motor Genteng (DBMG). DBMG adalah perusahaan yang bergerak dalam menyediakan produk yaitu sepeda motor bagi konsumen. DBMG yang bertempat di Jalan Gajah Mada kecamatan Genteng no 222 kabupaten Banyuwangi. DBMG berdiri pada tanggal enam februari 2006. 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

Fenomena yang terjadi DBMG dalam segi persaingan di kecamatan Genteng ada dua Dealer yang menjual produk yang sama, Dealer yang sama mempunyai gedung yang besar dan mewah tetapi aktifitas penjualan masih lengang. DBMG setiap harinya selalu ramai konsumen yang akan membeli sepeda motor dan servis sepeda motor. dilihat dari karyawan DBMG mempunyai loyalitas yang sangat tinggi terhadap DBMG, alasan yang membuat karyawan sangat loyal adalah insentif yang lebih besar dari gaji

pokok. 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. 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 pejualan. Karyawan lama mempunyai pengalaman kerja yang banyak dalam mencari dan melayani konsumen baru. Karyawan baru harus berupaya untuk mningkatkan pejualan seperti karyawan yang sudah lama bekerja.

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

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali,2005:2). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Instansi yang menjadi objek penelitian adalah Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng sebanyak 32 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang

Metode Analisis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Mekanisme analisis regresi ini menghitung pengaruh

langsung di penelitian ini adalah: 1) pengaruh langsung Insentif (X1) terhadap kinerja (Y); 2) pengaruh langsung Pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja (Y); 3) pengaruh insentif (X1) pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	29
	Perempuan	3
Usia	27 – 37 tahun	21
	Diatas 37	11
Pendidikan	SMA	24
	Diploma	3
	Strata 1	5
Masa Kerja	< 2 tahun	3
	3 tahun	6
	4 tahun	8
	5 tahun	2
	> 6 tahun	13

Sumber : Data diolah, September 2015

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa yang menjadi responden pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang. Pegawai Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang berusia 27-37 tahun berjumlah 11 orang. Tingkat pendidikan sebagian besar karyawan Banyuwangi Motor Genteng yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yang berjumlah 24 diploma berjumlah 3 strata 1 berjumlah 5 orang. Sebagian besar Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang bermasa kerja < 2 tahun berjumlah 3 orang, kemudian yang bermasa kerja 3 tahun berjumlah 6 orang, masa kerja 4 tahun sejumlah 8 orang, dan karyawan yang bermasa kerja 5 tahun sebesar 2 dan lebih dari 6 tahun berjumlah 13 orang.

Pengujian Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. 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% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.5, hasil pengujian validitas ;

diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	Product Moment Pearson's	Sig.		a	Keterangan
X _{1.1.1}	0,888	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.1.2}	0,798	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.1.3}	0,715	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.1.4}	0,866	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1.1}	0,856	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1.2}	0,816	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1.3}	0,819	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1.4}	0,787	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1}	0,807	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.2}	0,760	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.3}	0,792	0,000	<	0,05	Valid
Y ₁	0,730	0,000	<	0,05	Valid
Y ₂	0,710	0,000	<	0,05	Valid
Y ₃	0,743	0,000	<	0,05	Valid
Y ₄	0,746	0,000	<	0,05	Valid
Y ₅	0,763	0,000	<	0,05	Valid
Y ₆	0,857	0,000	<	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, September 2015

Uji reabilitas Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 2 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 3. Hasil Reabilitas

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov			
	Sig.	Cutt off	Hasil	
Kepemimpinan (X ₁)	0,231	>	0,05	Normal
Lingkungan kerja (X ₂)	0,487	>	0,05	Normal
Reward (X ₃)	0,768	>	0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,365	>	0,05	Normal

Sumber: data diolah 2015

hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,832, 0,857, 0,691, dan 0,861 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data

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 (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Table 4 hasil normalitas

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov			
	Sig.	Cutt off	Keterangan	
Insentif (X ₁)	0,297	>	0,05	Normal
Pengalaman kerja (X ₂)	0,349	>	0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,629	>	0,05	Normal

Sumber : Data diolah, September 2015

dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,297, 0,349, dan 0,629 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu insentif, dan pengalaman kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja. Berikut Tabel 5 disajikan hasil analisis regresi linear berganda ;

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Unstand ardized Coefficients B	t	t _{tabel}	Sig.	a	Keterangan
(Constant)	0,306	-	-	-	-	-
Insentif (X ₁)	0,488	4,319	> 2,045	0,000	< 0,05	Signifikan
Pengalaman kerja (X ₂)	0,398	3,435	> 2,045	0,002	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i>						= 0,662
F. Hitung = 31,347						
Sig. F = 0,000						

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 0,306 + 0,488X_1 + 0,398X_2$$

- Nilai konstanta 0,306, menunjukkan bahwa jika tidak ada insentif, dan pengalaman kerja maka nilai kinerja sebesar 0,306;
- Nilai koefisien 0,488 pada insentif, menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada insentif maka akan meningkatkan kinerja sebesar 48,8%;
- Nilai koefisien 0,398 pada pengalaman kerja, menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 39,8%.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model.

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

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, 2013:39). 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.

Hasil menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

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, 2013:42). 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.

Hasil menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan insentif, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa insentif, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh insentif, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika insentif, dan pengalaman kerja, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh pihak Dealer Motor Banyuwangi Genteng, membuktikan bahwa insentif yang diberikan berupa insentif finansial dan non finansial, insentif finansial yang diberikan kepada karyawannya yang berupa bonus kerja yang diberikan kepada karyawannya yang dapat melebihi target kerja yang diberikan oleh Dealer, insentif yang diberikan tergantung dari banyaknya penjualan motor yang berhasil dilakukan oleh karyawannya, dengan bonus yang diberikan tentunya akan memberikan motivasi kepada karyawannya dan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya, karyawan yang ada lebih aktif dalam menawarkan motor yang harus dapat dijual atau terjual, memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya dan lain sebagainya. Pihak Dealer Motor Genteng juga memberikan insentif berupa biaya operasional bagi karyawannya, jadi karyawan yang telah mendapatkan biaya oprasional yang dapat digunakan untuk kepentingannya dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang ada dengan biaya yang diberikan akan semakin patuh terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan oleh Dealer, karyawan yang ada lebih patuh terhadap area pemasaran yang telah ditentukan, memberikan penawaran pada pelanggan yang berpotensi, berkerja dengan jam kerja yang telah ditentukan dan lain sebagainya. Pihak Dealer juga memberikan penilaian kepada karyawannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawannya, karyawan yang ada dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan berusaha menepati target kerja yang telah diberikan oleh perusahaan, jadi karyawan akan mendapatkan penilaian tertentu dari atasannya. Karyawan yang ada juga mendapatkan pujian terhadap hasil kerjanya yang baik, karyawan yang ada dan memenuhi target penjualan motor yang ada akan mendapatkan pujian dari atasan dan rekan kerja yang akan lebih memberikan kebanggaan terhadap apa yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Dhynta Armarti (2005) yang menyatakan Insentif (X1) berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (Y).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang ada di Dealer Banyuwangi Motor Genteng, membuktikan bahwa karyawan yang ada telah berpengalaman dalam berkerja, karyawan yang telah lama berkerja tentunya akan berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, pengalaman yang ada akan menjadi solusi bagi karyawan apabila karyawan yang ada mengalami kendala dalam

pekerjaannya, pekerjaan yang ada dengan pengalaman, seperti adanya masyarakat yang menginginkan pembelian motor di dealer namun syarat yang diajukan kurang memenuhi apa yang telah disyaratkan, karyawan dalam hal ini dapat melakukan survey dan penilaian khusus mengenai kelayakan pembelian yang akan dilakukannya. Karyawan yang ada juga mahir dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan pimpinan, karyawan yang ada dengan kemahirannya dalam mengatasi permasalahan kerja yang ada tentunya akan memberikan peningkatan terhadap target kerja yang harus dicapai oleh karyawan tersebut, seperti adanya permasalahan klaim atau keluhan yang dilakukan pelanggannya, karyawan yang mahir akan segera mencari tahu dan menginformasikan apa yang perlu dan memberikan penanganan khusus mengenai permasalahan tersebut. Karyawan yang ada juga relatif profesional dalam berkerja, karyawan dapat menggunakan fasilitas yang disediakan untuk melakukan keperluannya, karyawan yang ada akan lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan kerjanya, seperti melakukan kontrol terhadap mesin kendaraan dengan sistem yang terkomputerisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ni Nyoman Yuliathini (2014) pengalaman kerja (X1), kompetensi sosial (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Banyuwangi Motor Genteng

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan Dealer Banyuwangi motor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dibuktikan dengan bonus dan upah yang diberikan oleh pihak Dealer Banyuwangi Motor Genteng kepada karyawan. Pemberian bonus dan upah tersebut akan memberikan dampak pada hasil kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan itu dapat dilihat dari kepuasan konsumen yang mendapatkan pelayanan jasa. Pelayanan jasa yang bagus dan memuaskan konsumen akan menambah keuntungan bagi perusahaan, dengan begitu pihak Dealer Banyuwangi Motor Genteng akan memberikan bonus dan upah berupa insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan dapat memuaskan konsumen.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan ini berupa lama bekerja, keterampilan, dan profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah lama berkerja akan berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Pengalaman yang ada akan menjadi solusi bagi karyawan apabila karyawan yang ada mengalami kendala dalam pekerjaannya.

Kesimpulan dan keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Hal ini membuktikan bahwa insentif finansial dan non finansial yang sesuai dan memadai dan akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;
- b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang memberikan pengetahuan kepada karyawan dalam menghadapi permasalahan yang ada dan akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;
- c. Insentif, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Hal ini membuktikan bahwa dengan insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan dan pengalaman kerja yang memberikan pengetahuan seputar masalah dalam pekerjaan dan akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Objek didalam penelitian ini hanyalah pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang berlokasi di Kecamatan Genteng. Kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas, misalnya semua Dealer yang ada dikecamatan Genteng yang menjual seluruh pabrikan motor.

Ucapan Terima Kasih

“Penulis mengucapkan terimakasih kepada Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang sudah banyak membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik”.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Cetakan Ketigabelas. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Erlis Roviyan (2014) “*Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi*” Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

Rizal et al., Pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja...

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*.

Handoko T.hani.2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.Yogyakarta: MediaKom.
Ranupandojo dan Hasan ,2001 *manajemen personalia*, cetakan ketujuh, BPFE, Yogyakarta
Suwanto, 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.

