

PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA DI DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN

Nina Setiawati

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
ninasetiawati61@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of incentives and work experience on work performance. In this study using a survey method. The populations in this study were employees of PT Dankos Farma with a population of 165. The sampling technique used in this study used the Slovin technique, with a tolerable error rate of 5%. Data collected using a questionnaire, and for the measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially the incentive and work experience variables influence the work performance of PT Dankos Farma's employees. This can be proven by the significance level of incentives and work experience of $0,000 < 0,05$. Meanwhile, it can be stated simultaneously that the incentive and work experience variables have a positive and significant effect on the work performance of PT Dankos Farma's employees. Based on data analysis, the results of the study state that the results of the classic assumption test show residuals are normally distributed, multicollinearity does not occur, heteroscedasticity does not occur and autocorrelation does not occur so that it can be interpreted the regression model used is multiple linear regression. The results of the statistical test t partial incentive variables have a significant positive effect on work performance, and then work experience variables partially have a significant positive effect on work performance. While the results of the F test indicate that incentives and work experience simultaneously or together have a significant effect on work performance*

Keyword: *Incentives, Work Experience, Job Performance, PT Dankos Farma..*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara insentif dan pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dankos Farma dengan jumlah populasi sebanyak 165 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik slovin, dengan taraf kesalahan toleransi sebesar 5%. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dari hasil uji penelitian ditemukan bahwa, secara parsial variabel insentif dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Dankos Farma. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi insentif dan pengalaman kerja sebesar $0,000 (< 0,05)$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel insentif maupun variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Dankos Farma. Berdasarkan analisis data tersebut, hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji asumsi klasik menunjukkan residual yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi yang digunakan ialah regresi linier berganda. Hasil uji statistik t variabel insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, lalu variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa Insentif dan pengalaman kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: *Brand Experience, Brand Loyalty, Brand Love*

Setiap 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 (Tambunan, 2012)

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja, hal ini ditunjukkan oleh Rozi (2013), Nursama (2016), Ferai (2018). Semakin bertambahnya insentif yang dimiliki karyawan, sehingga mampu meningkatkan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan..

Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas

Selanjutnya, beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Iskandar (2016), Mutiara (2017), Nurjannah (2016), Ramadhani (2015), Veronica (2018), Chepkemoi (2018), Semakin bertambahnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Patras dkk, 2017). Oleh karena itu pembinaan prestasi kerja pegawai harus dapat menyentuh semua itu. Pada kenyataannya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi (Nusela, 2012).

Selanjutnya, beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh Insentif dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Menurut Nenik (2013), Rohman (2018), Semakin bertambahnya Insentif beserta dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka diharapkan mampu pula meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Dankos Farma, perusahaan yang bergerak dibidang obat-obatan. Fenomena yang terjadi dalam PT Dankos ini ialah pada tahun 2015-2018 cenderung insentif menurun, dikarenakan insentif yang masih menurun ini, mengakibatkan prestasi kerja yang ikut menurun juga dari tahun ketahunnya.

Fenomena selanjutnya, ialah adanya pemikiran dari pekerja apakah pengalaman kerja pun sangat berpengaruh terhadap insentif yang mereka dapatkan nantinya, karena yang terlihat ada beberapa pemikiran dari karyawan yang merasa pekerja yang jauh lebih dulu masuk kedalam perusahaan tersebut, merasa insentif mereka berbeda dengan dirinya yang belum mempunyai pengalaman lama di perusahaan tersebut. Dari kedua fenomena tersebut, saya akan mencari tau tentang, apakah dengan adanya insentif yang lebih besar, serta pengalaman kerja yang jauh lebih lama, dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, karna sudah sepantasnya, apabila suatu karyawan mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan jerih payah pekerjaannya maka nantinya karyawan tersebut tentulah akan semakin bersemangat untuk bekerja, sehingga dapat membuat prestasi kerja karyawan pun cenderung lebih tinggi dibandingkan, dengan karyawan perusahaan lain yang gaji dan insentif pun tidak sebanding dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan masalah yang ada yang telah diuraikan tersebut maka peneliti mengambil judul Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Dankos Farma di Departemen Cephalosporin.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono 2015:13) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang dikembangkan serta dibuktikan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, karena penelitian ini menggunakan data sampel yang diambil populasi. Dalam metode

ini akan dijelaskan pengaruh variabel bebas Insentif (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dankos Farma didalam department Cephalosporin yang berjumlah 165 orang.

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus teknik Slovin dengan taraf kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: taraf kesalahan

Perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{165}{1 + 165 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165 \times 0,05 \times 0,05}$$

$$n = \frac{165}{1 + 0,4125}$$

$$n = \frac{165}{1,4125}$$

$$n = 116,81415 = 117 \text{ karyawan}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap hasil kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dari butir-butir pernyataan kuesioner yang mewakili variabel insentif, pengalaman kerja dan prestasi kerja. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Dalam uji validitas dapat dilihat hasil dari r tabel dengan responden sebanyak 117 orang (N) adalah sebagai berikut ; df : N-2 , α : 0.05 df : 117-2= 115. Maka r tabel df : 115, α : 0.05 adalah 0.1801. Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel insentif, pengalaman kerja dan prestasi kerja dinyatakan Valid dikarenakan nilai-nilai r_{hitung} dari setiap pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} 0.1801.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas yang didapat dari butir-butir pertanyaan kuisisioner insentif, pengalaman kerja dan prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan

Variabel	CA	SR	Ket
Insentif	0.729	0.60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.740	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	0.785	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019.

Hasil nilai cronbach's alpha variable insentif, pengalaman kerja dan prestasi kerja adalah > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari variabel tersebut *reliabel* atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi

Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi

T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
,585	,560		
7,186	,000	,801	1,248
5,481	,000	,801	1,248

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019.

Analisis koefisien korelasi dan determinasi dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil R-Square

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	D-W
1	,760a	,577	,570	,295	1,856

a. Predictors: (Constant), rata_pk, rata_insentif

b. Dependent Variable: rata_prestasikerja

Sumber : Data hasil *output* SPSS 20.0, 2019.

Nilai koefisien korelasi r = 0,760 menunjukkan bahwa insentif dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi r² = 0,570 atau 57,0%, artinya kontribusi hubungan insentif dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan angka sebesar 57,0%, sedangkan sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

UJI HIPOTESIS

Uji parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

a. Dependent Variable: rata_prestasikerja

Sumber : Data hasil *output* SPSS 20.0, 2019.

1. Tingkat signifikansi Insentif sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 4,344$ dan $t_{tabel} = 1,65833$. Angka 1,65833 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 114$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Tingkat signifikansi Prestasi Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 7,345$ dan $t_{tabel} = 1,65833$. Angka 1,65833 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 114$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,910	,252	
1 rata_insentif	,283	,065	,317
1 rata_pk	,503	,068	,537

Sumber : Data hasil *output* SPSS 20.0, 2019.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regressi on	13,561	2	6,780	77,826	,000b
1 Residual	9,932	114	,087		
Total	23,492	116			

a. Dependent Variable: rata_prestasikerja

b. Predictors: (Constant), rata_pk, rata_insentif

Sumber : Hasil *Output*, 2019 SPSS 20.0.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 77,826$ dan $F_{tabel} = 3,08$. Angka 3,08 diperoleh dari F_{tabel} dengan

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 114$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $77,826 > 3,08$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif dan variabel Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS, hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,910 + 0,283X_1 + 0,503X_2 + e$$

Dari hasil persamaan dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,910 artinya jika variable Insentif dan variable Pengalaman Kerja bernilai 0, maka prestasi kerja sebesar 0,910
2. Jika variable X_1 (Insentif) dinaikan 1 score dan variable X_2 (Pengalaman Kerja) nol maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,283 pada konstanta 0,910
3. Jika variable X_2 (Pengalaman Kerja) dinaikan 1 score dan variable X_1 (Insentif) nol maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,503 pada konstanta 0,910

KESIMPULAN

Berdasarkan data diatas penulis memberikan kesimpulan bahwa secara prosedural penelitian ini telah lengkap dengan menggunakan instrumen kuesioner yang di uji secara validitas dan reliabilitas. Pengolahan data kuesioner telah di analisis berdasarkan uji statistika deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, adjusted r^2 dan uji hipotesis serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Dankos Farma.

DAFTAR PUSTAKA

Chepkemoi, Judith. 2018. *The Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County.*

- Ferai, Venny. 2018. Pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja.
- Heru, Nursama. 2016. Corellation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia
- Mutiara, Sandra. 2017. Pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
- Nenik. 2013. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap kantor pelayanan pajak pratama Bandar Lampung
- Rozi, Rahmat. 2013. Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indah Cargo Kota Pekanbaru.
- Rohman. 2018. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi kerja karyawan dalam PT Bintang Toedjoe.
- Ramadhani, Ginta. 2015. Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.
- Nurjannah, S. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Veronica, V. F., Swasto, B., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 130-138.
- Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. *Res. Dev. D.*
- Tambunan, V., & Woyanti, N. (2012). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang (Studi kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Iskandar, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Nusela, P. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon* (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon).