

PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI BPR BARELANG MANDIRI BATAM

Septa Diana Nabella

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Ibnu Sina
septadiana1717@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work incentives and workload on employee performance at BPR Barelang Mandiri. The independent variables of this study are work incentives and workloads and the dependent variable is employee performance. The population of this study were 87 people who worked at BPR Barelang Mandiri. Sample selection is used by saturated sampling method or census where the number of samples is the same as the number of population. The t test results show that work incentives have a significant effect on employee performance, namely the work incentive variable which has a significance of $0.004 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. And it shows that the workload variable does not have a significant effect on employee performance, namely the workload variable has a significance of $0.108 > 0.05$, so H_0 is accepted and H_a is rejected. The results of the F test show that the work incentive and workload variables simultaneously have a significant effect on employee performance, which has a significance of $0.002 < 0.005$, then H_0 is rejected and H_0 is accepted.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif kerja dan beban kerja terhadap prestasi karyawan di BPR Barelang Mandiri. Variabel independen dari penelitian ini adalah insentif kerja dan beban kerja dan variabel dependennya adalah prestasi karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah orang yang bekerja di BPR Barelang Mandiri berjumlah 87 orang. Pemilihan sampel digunakan dengan metode sampling jenuh atau sensus dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Hasil uji t menunjukkan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan yaitu variabel insentif kerja yang mempunyai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan menunjukkan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan yaitu variabel beban kerja memiliki signifikansi $0,108 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji F menunjukkan variabel insentif kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan yaitu memiliki signifikansi $0,002 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_0 diterima.

Kata kunci : *Insentif Kerja, Beban Kerja, Prestasi Karyawan*

Detail Artikel :

Diterima : 20 Februari 2021

Disetujui : 20 Maret 2021

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian yang semakin bertumbuh seiring dengan semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Lembaga perbankan juga berperan sebagai Agen Pembangunan (Agent of Development) dalam pembangunan nasional, dimana bank menyalurkan dananya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, guna meningkatkan kemampuan mobilitas dana, serta

menciptakan iklim yang lebih baik bagi dunia usaha. BPR Barelang Mandiri merupakan Bank yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan dan mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah) & KMG (Kredit Multi Guna). BPR Barelang Mandiri, sebagai pionir untuk bank yang menyediakan jasa kredit perumahan di Batam sejak tahun 2008 serta memiliki brand image di masyarakat sebagai bank yang baik dalam melayani kredit pemilikan rumah (KPR). Bank BPR Barelang Mandiri selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan. Penilaian kinerja karyawan BPR Barelang Mandiri menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Kualitas karyawan dinilai dengan meliputi aspek pelayanan nasabah, dorongan berprestasi, integritas dan kerja sama. Dari hasil penilaian masing-masing dapat dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: Sangat Baik (90-100), Baik (75-89), Cukup (60-74), Kurang (< 59). Hasil penilaian karyawan BPR Barelang Mandiri tahun 2014 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode Bulan Juli-Desember 2014

Bulan	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Standar yang ditentukan	Keterangan
Juli	83 poin	90	Belum tercapai
Agustus	79 poin	90	Belum tercapai
September	88 poin	90	Belum tercapai
Oktober	85 poin	90	Belum tercapai
November	78 poin	90	Belum tercapai
Desember	80 poin	90	Belum tercapai

Dari data Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa poin penilaian hasil kinerja yang didapat mereka belum diatas standar yang ditetapkan, yaitu minimal sebesar 90 poin atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada poin hasil kinerjanya cenderung menurun, namun pada bulan September merupakan poin tertinggi dalam penilaian kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa prestasi karyawan masih belum maksimal sesuai dengan penilaian yang telah ditetapkan penilaian yang telah dilakukan oleh BPR Barelang Mandiri.

Tabel 1.2
Tabel upah berdasarkan penilaian kinerja karyawan

Nilai Kinerja Karyawan	Upah Minimum Kerja UMK	Insentif	Total Upah
55-60	3300000	Tidak ada	3300000
61-65	3300000	Tidak ada	3300000
66-70	3300000	Tidak ada	3300000
71-75	3300000	10% dari UMK	3630000
76-80	3300000	20% dari UMK	3960000
81-85	3300000	30% dari UMK	4290000
86-90	3300000	40% dari UMK	4620000
91-100	3300000	50% dari UMK	4950000

Dari tabel 1.2 dinyatakan bahwa karyawan dapat memperoleh insentif kerja apabila telah mencapai nilai minimal 71. Karyawan harus mencapai nilai yang maksimal untuk memperoleh insentif kerja yang besar. Hal inilah yang membuat karyawan merasakan kesulitan untuk mencapai performa yang baik dalam kinerjanya untuk bekerja di BPR Barelang Mandiri Karena harus mencapai target penilaian kinerja yang telah ditentukan oleh BPR Barelang Mandiri banyaknya jobdesk kerja yang tidak terealisasi akibat beban kerja yang dialami oleh staff BPR Barelang Mandiri. Dari pernyataan-pernyataan diatas jelas bahwa yang paling mendasar dalam menentukan prestasi karyawan adalah insentif kerja dan beban kerja.

Tabel 1.3
Tabel Job desk kerja 3 karyawan

Divisi	Job desk Kerja	Keterangan
HRD	Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.	Belum Terealisasi
	Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, job description, training and development system dll.	Belum Terealisasi
	Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hinggaseleksi.	Belum Terealisasi
Marketing	Menjaga dan meningkatkan volume penjualan	Belum Terealisasi
	Menyiapkan prospek klien baru	Belum Terealisasi
	Menganalisa data keuangan klien dengan tujuan penaksiran investasi klien	Belum Terealisasi
	Merekomendasikan strategi investasi yang sesuai dan menguntungkan untuk klien	Belum Terealisasi
Teller	Menjaga hubungan baik dengan nasabah	Belum Terealisasi

termasuk perilaku baik terhadap semua nasabah	
Mendapatkan/mengakuisisi nasabah baru	Belum Terealisasi
Memberikan saran produk yang tepat kepada nasabah	Belum Terealisasi

PRESTASI KERJA

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Hasibuan dalam Kastalani (2015). Untuk membuat suatu pedoman pengukuran prestasi kerja aktual diperlukan standar prestasi kerja. Menurut Dharma dalam Nurahmah dkk (2014) standar prestasi kerja meliputi Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah hasil kerja yang harus dihasilkan atau dicapai, Kualitas hasil kerja yaitu mutu hasil kerja yang harus dihasilkan atau dicapai, Ketepatan Waktu yaitu esesuaian waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan. Handoko (2007) mengungkapkan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

INSENTIF

Menurut Siagian (2007), insentif merupakan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Salah satu insentif yang diberikan oleh perusahaan adalah insentif material yaitu bonus. Menurut Sarwoto (2008) insentif adalah Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus. Hariandja (2008) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa Insentif merupakan pemberian secara langsung untuk karyawan yaitu berupa material seperti bonus, dana atau keuntungan yang bekerja mengalami peningkatan produktivitas dalam melakukan pekerjaannya serta konsistensi dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi Insentif kerja Menurut Handoko (2008), ada enam faktor yang mempengaruhi Insentif kerja. Adapun penjelasan keenam faktor tersebut adalah Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan dan Evaluasi Jabatan Menurut George dan Jones (2009) ada 2 indikator dalam Insentif kerja yaitu Arah perilaku (*direction of behavior*) dan Tingkat usaha (*level of effort*) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya sehingga memperoleh bonus kerja yang maksimal.

BEBAN KERJA

Munandar (2011) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif mengarah ke peningkatan produktivitas. Beban kerja merupakan target kerja yang ingin dicapai dari suatu perusahaan untuk mencapai prestasi karyawan yang diinginkan oleh perusahaan Menpan (2010) berpendapat beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menpan (2010) berpendapat beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Munandar yang menyatakan beban kerja merupakan tugas yang diberikan dan harus diselesaikan sesuai waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan kerja dan potensi kerja. Jadi dapat ditarik

kesimpulan bahwa beban kerja dapat diselesaikan oleh karyawan jika mampu menyesuaikan dengan keterampilan kerja dan potensi kerja. Faktor yang mempengaruhi beban kerja/ Menurut tarwaka (2009), faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal yaitu tugas-tugas (*tasks*), organisasi kerja, lingkungan kerja dan untuk faktor internal faktor somatis dan faktor psikis.

Indikator beban kerja menurut putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu untuk pengumpulan data

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010) dan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan BPR Barelang Mandiri yang berjumlah 87 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan penelitian ini juga ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 87 orang.

- 1. Metode Analisis Data**
- 2. Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas**
- 3. Uji Hipotesis**
- 4. Uji t, Uji F dan Uji R² Koefisien Determinasi**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Beberapa ahli memberikan pengertian validitas yang merupakan hamper mirip satu sama lain dan mengukur sejauh mana apa yang ingin diukur (Azwar, 2007). Dari uji ini dapat diketahui pengukuran keadaan responden yang sebenarnya. Berikut adalah hasil dari uji validitas variabel X1, X2 dan Y:

5. Tabel 1.4 Uji Validitas X1

Item Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
------------------------	-----------------	----------------	-------------------

X1.1	0,736	> 0,300	Valid
X1.2	0,748	> 0,300	Valid
X1.3	0,780	> 0,300	Valid
X1.4	0,627	> 0,300	Valid
X1.5	0,509	> 0,300	Valid
Total X1	1,000	> 0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1.4 dapat terlihat uji validitas X1 yang menentukan data itu valid adalah nilai r hitung positif dan r hitung > 0,300. Nilai r tabel dari tabel 4.5 adalah nilai dari *pearson correlation*. Dan nilai r hitung yang berada pada tabel 4.5 semuanya lebih dari 0,300. Ini membuktikan uji validitas dari variabel X1 adalah valid.

6. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 1.4 Uji Validitas X2

Item Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,449	> 0,300	Valid
X2.2	0,696	> 0,300	Valid
X2.3	0,680	> 0,300	Valid
X2.4	0,733	> 0,300	Valid
X2.5	0,560	> 0,300	Valid
X2.6	0,480	> 0,300	Valid
Total X2	1,000	> 0,300	Valid

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat terlihat semua hasil r hitung (*pearson correlation*) melebihi dari angka 0,300 yang menandakan uji validitas variabel X2 adalah valid.

7. Uji Validitas Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Tabel 1.5 Uji Validitas Y

Item Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,453	> 0,300	Valid
Y.2	0,333	> 0,300	Valid
Y.3	0,636	> 0,300	Valid
Y.4	0,640	> 0,300	Valid
Y.5	0,376	> 0,300	Valid
Y.6	0,361	> 0,300	Valid
Y.7	0,403	> 0,300	Valid
Y.8	0,448	> 0,300	Valid
Y.9	0,418	> 0,300	Valid

Y.10	0,363	> 0,300	Valid
Y.11	0,636	> 0,300	Valid
Y.12	0,512	> 0,300	Valid
Y.13	0,576	> 0,300	Valid
Y.14	0,520	> 0,300	Valid
Y.15	0,640	> 0,300	Valid
Total Y	1,000	> 0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1.5 dapat terlihat bahwa semua nilai r hitung lebih dari 0,300 yang berarti uji validitas variabel y juga valid. Jadi dari hasil uji validitas X1, X2 dan Y semua menunjukkan hasil valid dari angka koefisien korelasinya dan menunjukkan adanya hubungan antara nilai pertanyaan dengan nilai total.

8. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azwar, 2007). Dan berikut adalah hasil dari uji reabilitas dari masing-masing variable X1, X2 dan Y :

Tabel 1.6 Uji Reabilitas Variabel Insentif Kerja (X1)

		N	%
	Valid	87	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	87	100.0

9.

10. Tabel 1.7 Tabel *Reability Statistics* variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Hasil dari uji reabilitas yang menentukan data itu reabel/valid jika angka *cronbach's alpha* adalah lebih dari angka 0,600 dan dapat dilihat dari tabel 4.9 angka *cronbach's alpha*

adalah 0,711 yaitu lebih dari 0,600. Ini artinya hasil dari uji reabilitas X1 adalah reabel/valid.

11. Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 1.8 Tabel *case processing Summary* variabel X2

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	87	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

12. Tabel 1.9 Tabel Reability Statistics variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.643	6

1.9 maka dapat disimpulkan hasil uji reabilitas dari variable X2 adalah reabel atau valid Karena memiliki angka *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600.

13. Uji Reabilitas Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Tabel 1.10 Tabel *case processing Summary* variabel Y

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	87	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		87	100.0

b. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

14. Tabel 1.11 Tabel *Reability Statistics* variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

Berdasarkan tabel 1.11 dapat dilihat hasil uji reabilitas dari variabel y adalah reabel atau valid karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada angka 0,600. Kesimpulannya adalah hasil uji reabilitas variabel X1,X2 dan Y adalah reabel atau dapat diukur dengan baik (valid) dan dapat dipercaya.

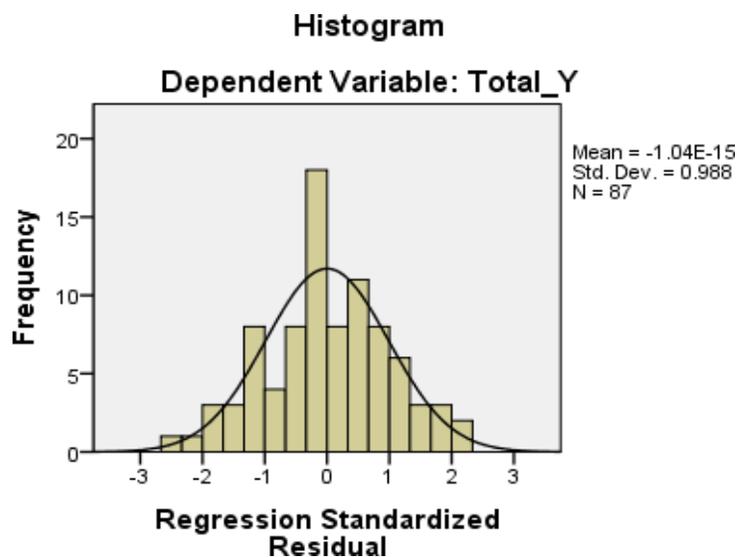
15. Uji Asumsi Klasik

16. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (Wibowo, 2012). Hasil uji normalitas ditunjukkan pada gambar berikut.

17. Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Data Histogram



18. Uji Multikolienaritas

Gejala multikolienaritas dapat dideteksi dengan menggunakan uji *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolienaritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012). Berikut adalah hasil uji multikolienaritas:

19. Tabel 1.13 Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.959	1.043
	Total_X2	.959	1.043

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 1.13 diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model tidak terdapat (tidak terjadi) multikolienaritas antar variabel independen karena nilai VIF masing-masing sebesar 1,043 yang lebih kecil dari 10.

20. Uji Heteroskedastisitas

Suatu Model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat digunakan dengan uji *park gleysler* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing- masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo,2012). Dan berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *park gleysler*:

21. Tabel 1.14 Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	-3.760E-015	6.756		.000	1.000
1	Total_X1	.000	.217	.000	.000	1.000
	Total_X2	.000	.208	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abresid

Berdasarkan Tabel 1.14 diatas dapat diketahui bahwa korelasi antara Total X1 (insentif kerja) dengan *Unstandard Residual* berada pada signifikansi 1,000 sedangkan korelasi Total X2 (beban kerja) dengan *Unstandard Residual* berada pada signifikansi 1,000. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

22.

23. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis

ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Dan berikut adalah hasil analisis linear berganda:

24. Tabel 1.15 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	44.897	6.756		6.645	.000
1	Total_X1	.644	.217	.306	2.962	.004
	Total_X2	.338	.208	.167	1.623	.003

Nilai regresi dapat dikatakan memiliki tingkat signifikansi yang diterima dari analisis ini apabila nilai signifikansi dari hasil uji ini lebih kecil dari 0,05. Dan berdasarkan tabel 4.17 nilai signifikansi diketahui adalah lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti uji analisis linear berganda ini dapat diterima yaitu masing-masing variabel saling berpengaruh.

25. Uji R2 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012). Berikut ini adalah hasil analisis koefisien determinasi:

26.

27. Tabel 1.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.122	3.46036

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel 1.16 dapat dilihat bahwa angka dari R2 adalah 0,142 atau sama dengan 14,2%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat persentase sumbangan dalam model regresi ini dari variabel independen X1 dan X2 adalah sebesar 14,2%. Dan kolom terakhir yaitu *Standard Error of the Estimate* menjelaskan untuk mengukur besarnya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai variabel terikat (Y). Dan dalam uji ini dapat ditemukan angkanya sebesar 3,46036.

28. Uji Hipotesis

29. Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Wibowo,2012). Berikut ini adalah hasil uji t :

30. Tabel 1.17 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	44.897	6.756		6.645	.000
1	Total X1	.644	.217	.306	2.962	.004
	Total X2	.338	.208	.167	1.623	.108

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 1.17 diatas hasil uji t untuk insentif kerja yang diproyeksi oleh total X1 mempunyai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 2,962 lebih lebih besar dari t tabel ($df = n-(k+1)$) sebesar 1,98861 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Karyawan). Dan menandakan ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) Sedangkan beban kerja yang diproyeksi oleh total X2 mempunyai signifikansi sebesar 0,108 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 1,623 lebih kecil dari t tabel ($df = n-(k+1)$) sebesar 1,98861 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Karyawan). Artinya , tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

31.

32. Uji F

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata yang terdapat pada lebih dari dua kelompok sampel yang tidak saling berhubungan (Wibowo, 2012). Berikut adalah hasil dari uji F:

33. Tabel 1,18 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

	Regression	166.615	2	83.307	6.957	.002 ^b
1	Residual	1005.822	84	11.974		
	Total	1172.437	86			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari pada 0,05 dan F hitung sebesar 6,957 yang lebih besar dari F tabel ($df = n-(k+1)$) sebesar 5,31 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu insentif kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Karyawan).

34. KESIMPULAN DAN SARAN

35. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh insentif kerja dan beban kerja terhadap prestasi karyawan di PT. BPR Barelang Mandiri, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji t untuk insentif kerja yang diproyeksi oleh total X1 mempunyai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 2,962 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98861 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga insentif kerja dapat digunakan untuk memprediksi suatu prestasi karyawan di PT. BPR Barelang Mandiri, Karena berdasarkan penelitian secara kuantitatif (terbukti secara angka) jumlah variabel bebas dari insentif kerja sangat tinggi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasikaryawan.
- b. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji t untuk beban kerja yang diproyeksi oleh total X2 mempunyai signifikansi sebesar 0,108 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 1,623 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98861 maka H_0 diterimadan H_a ditolak. Sehingga beban kerja tidak dapat digunakan untuk memprediksikan suatu prestasi karyawan di PT. BPR Barelang Mandiri,

Karena berdasarkan penelitian secara kuantitatif (terbukti secara angka) jumlah variabel bebas dari beban kerja tidak mencapai angka yang ditentukan berdasarkan hasil uji penelitian sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi karyawan.

- c. Insentif kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung sebesar 6,957 yang lebih besar dari F tabel sebesar 5,31 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga insentif kerja dan beban kerja secara bersamaan dapat digunakan untuk memprediksikan suatu prediksi prestasi karyawan di PT. BPR Barelang Mandiri, Karena berdasarkan penelitian secara kuantitatif (terbukti secara angka) jumlah variabel bebas dari insentif kerja dan beban kerja sangat tinggi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi karyawan.

36. Saran

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat insentif kerja yang masuk dalam kategori berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, maka perusahaan dianggap perlu mempertimbangkan untuk memberikan insentif kerja yang lebih dengan syarat adalah memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan penilaian kerja untuk mencapai prestasi kerja. Selain itu dibutuhkan target yang jelas dalam bekerja untuk memperoleh insentif kerja yang jelas juga supaya karyawan yang bekerja dapat mengetahui targetnya dalam bekerja.
- b. Mengacu pada tingkat beban kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan penggunaan waktu kerja, menjelaskan jika taraf penggunaan waktu kerja dalam bekerja melebihi jam kerja, sebaiknya pihak bank memerhatikan hal yang menyangkut dengan penggunaan waktu kerja karena masih ada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak bank memerhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaik-baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan. Hal lainnya dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia, selain itu dengan pemberian insentif kepada karyawan sehingga beban kerja yang dihadapi karyawan dirasa sepadan dengan apa yang didapat
- c. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang insentif kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- d. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi karyawan selain faktor insentif kerja dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Agus. 2009. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Dwi Priyanto. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik)*, Yogyakarta: MediaKom

- George Jones. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Iskandar. 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: ALVABETA, cv
- Kastalani, M. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman*.
- Menpan. (2010). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Mei 2017.
- Malhotra, K. Naresh. 2017. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Notoatmodjo. 2005. *Metodologi Penelitian Prestasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Narwawi, Hadari. 2008. *MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Nurahma, R. A., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 204-212.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Shah, Syed Saad Hussain, et al. 2011. *Workload and Performance of employees.* "Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol 3, No.5 September 2011".
- Sarwoto. 2008. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- T. Handoko, Hani .2007. *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE Tarwaka, 2010. Ergonomi Industri. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Tanjung, R., & Kom, S. *pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt vimtech indonesia*.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada.