

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

### Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Insentif Pada Pegawai *Outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang

Muhammad Rafliansyah Nizar<sup>1</sup>, Zunaidah<sup>2</sup>, Parama Santati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

m.rafliansyahnizar13@gmail.com

#### **ABSTRACT**

*This research aims to discover the effect of performance appraisal on incentive for outsourcing employee PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Palembang area. The population of the subject in this research are all outsourcing employees as the author sampling for 79 respondents. The method of data collecting used in this research is questioner. The analysis technique used in this research is simple linier regression analysis. Based on the result of the analysis, it can be concluded that performance appraisal had positive and significant effects on incentives for outsourcing employees PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang.*

**Keywords:** *Performance Appraisal; Incentive*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap insentif pada pegawai outsourcing PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai outsourcing dengan menggunakan sampel yang berjumlah 79 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif pada pegawai outsourcing PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang.

**Kata kunci:** *Penilaian Kinerja; Insentif*

#### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka beradaptasi dengan perubahan dan menyesuaikan perkembangan dengan perusahaan, pegawai memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk cepat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukannya Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari perilaku yang baik sehingga dengan kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik juga. Di dalam pembentukan daya saing perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja (Setiobudi, 2017).

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

Menurut Kasmir (2017), tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Data yang dihasilkan dari penilaian kinerja oleh perusahaan akan digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kompensasi. Untuk memutuskan insentif, perlu dilakukannya penilaian terlebih dahulu tergantung pada referensi tertentu atau data yang telah dihasilkan dari penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, penilaian dapat diartikan sebagai proses mengukur dan menilai strategi apa yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Dari hasil penilaian kinerja karyawan tersebut, akan berpengaruh terhadap kompensasi yang didapatkan oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) dan kompensasi non-finansial. Selanjutnya Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa, kompensasi finansial (direct compensation) berupa gaji, upah, dan insentif; kompensasi tidak langsung (indirect compensation) berupa benefit dan service. Perusahaan harus memiliki asas kompensasi yaitu adil dan layak. Dalam hal ini, peneliti hanya akan membahas mengenai salah satu dimensi dari kompensasi finansial langsung, yaitu Insentif.

Menurut Sinambela (2019), mengemukakan bahwa Insentif merupakan Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian insentif secara adil dan layak pun menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, properti, perdagangan serta perawatan infrastruktur perkeretaapian yaitu PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM).

Di PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang, pemberian insentif merupakan motivasi yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, kreativitas serta pengembangan diri untuk menjadi tenaga kerja yang profesional. Selain itu, pemberian insentif ini memiliki tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai itu sendiri dan keluarga mereka.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

**Tabel 1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Outsourcing per Unit PT KAPM Palembang Tahun 2021**

Unit	Total Karyawan per Unit	Total Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan	Keterangan Penilaian
Flying Gang Jalan Rel	138	79,95	Baik
Petugas Pemeriksa Fasilitas Gedung Stasiun LRT	28	74,2	Baik
Operator Mekanik	8	74,1	Baik
Petugas Penutup Pintu Gerbong Angkutan Batubara	16	77,2	Baik
Penjaga Pintu Perlindungan Unit Jalan Rel & Jembatan	40	75,27	Baik
Penjaga Perlindungan Unit Operasi Siklus	68	74,5	Baik
	72	79,12	Baik

*Sumber : PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Palembang Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa setiap unit di PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Palembang mendapatkan hasil yang baik dari penilaian kinerja yang dilakukan pada tahun 2021 dan setiap unit rata-rata mendapatkan nilai yang baik.

Namun, terdapat masalah yang ada di PT KAPM Area Palembang, yaitu penilaian kinerja yang dilakukan per periode hanya digunakan perusahaan untuk keberlangsungan kontrak kerja karyawan dengan perusahaan kedepannya. Menurut Werther dan Davis (2011) tentang tujuan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah sebagai Compensation Adjustment yang memiliki arti membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima pemberian insentif.

**Tabel 2 Penilaian Kinerja Pegawai Outsourcing PT KAPM Palembang Tahun 2021**

Unit	Jumlah Pegawai	Realisasi Kinerja	
		>75	<75
Flying Gang Jalan Rel	138	78	60
Petugas Pemeriksa Fasilitas Gedung Stasiun LRT	28	13	15
Operator Mekanik	8	-	8
Petugas Penutup Pintu Gerbong Angkutan Batubara	16	10	6
Penjaga Pintu Perlindungan Unit Jalan Rel & Jembatan	40	19	21
Penjaga Perlindungan Unit Operasi Siklus	68	38	30
<b>Total</b>	<b>370</b>	<b>205</b>	<b>165</b>

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

Berdasarkan tabel di atas, dari setiap unit terdapat realisasi penilaian kinerja >75 dan <75. Dari keberagaman penilaian kinerja tiap unit tersebut, sesuai dengan ketentuan dari perusahaan untuk pemberian insentif berupa bonus diberikan berdasarkan total penilaian kinerja per unit, yaitu melebihi nilai standar (>75).

**Tabel 3 Insentif yang diberikan untuk Pegawai Outsourcing per Unit PT KAPM Area Palembang Tahun 2021**

Unit	Bonus (tahun)	Tunjangan Keahlian	Posko Lebaran/Nataru (hari)	THR (Tunjangan Hari Raya)
Flying Gang Jalan Rel	1x gaji/bulan	Rp 500.000,-	Rp 10.000,-	1x gaji/bulan
Petugas Pemeriksa Fasilitas Gedung Stasiun LRT	1x gaji/bulan	Rp 425.000,-	Rp 10.000,-	1x gaji/bulan
Operator Mekanik	1x gaji/bulan	Rp 700.000,-	Rp 10.000,-	1x gaji/bulan
Petugas Penutup Pintu Gerbong Angkutan Batubara	1x gaji/bulan	Rp 0,-	Rp 0,-	1x gaji/bulan
Penjaga Pintu Perlintasan Unit Jalan Rel & Jembatan	1x gaji/bulan	Rp 500.000,-	Rp 10.000,-	1x gaji/bulan
Penjaga Perlintasan Unit Operasi	1x gaji/bulan	Rp 500.000,-	Rp 10.000,-	1x gaji/bulan
Siklus	1x gaji/bulan	Rp 500.000,-	Rp 10.000,-	1x gaji/bulan

*Sumber : PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Palembang Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas, insentif yang diberikan oleh PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang kepada pegawai outsourcing adalah bonus per tahun, tunjangan keahlian, posko lebaran/nataru dan THR (Tunjangan Hari Raya). Insentif yang diberikan kepada pegawai outsourcing telah ditetapkan oleh PT KAPM Area Palembang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan melakukan wawancara dengan HRM PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang, terdapat beberapa permasalahan mengenai penilaian kinerja dan insentif pada pegawai outsourcing, yaitu:

1. Penilaian kinerja yang telah dilakukan untuk pegawai outsourcing oleh PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang hanya dinilai oleh

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

atasan saja. Penilaian kinerja yang dilakukan juga hanya untuk melanjutkan kontrak kerja pegawai outsourcing.

2. Mengenai pemberian insentif yang adil dan layak untuk pegawai outsourcing yang diberikan oleh pihak PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang. Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Tambunan (2018), Analisis Penentuan

Insentif Karyawan Operasional Berdasar Tim Kerja Berbasis Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Gigantara Surabaya, menunjukkan bahwa dengan adanya penilaian kinerja dapat berpengaruh positif dan signifikan pada penentuan insentif karyawan operasional dikarenakan terdapat kriteria tertentu yang harus dicapai oleh karyawan agar mendapatkan insentif dari perusahaan.

Menurut Aris (2020), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan dengan studi pada Bank Mandiri Syariah KCP Teluk Betung Bandar Lampung, menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh positif dalam pemberian insentif. Dalam pemberian insentif tidak memerlukan penilaian kinerja dikarenakan pemberian insentif sudah ditetapkan oleh Bank Mandiri Syariah untuk karyawan yang memiliki pencapaian sesuai dengan ketetapan dari perusahaan.

### TINJAUAN LITERATUR

#### Landasan Teori Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2020), mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kualitas kinerja karyawan dan selalu memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Sedangkan penilaian kinerja menurut Kasmir (2017) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Menurut Susilowati et al., (2018) berpendapat bahwa evaluasi kinerja yang diterima dengan baik oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, mengurangi tingkat absen, dan mengurangi turn over.

#### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Dessler (2020), terdapat 6 indikator dari penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Produktivitas
3. Pengetahuan Kerja
4. Reliabilitas
5. Ketersediaan
6. Kebebasan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

### Insentif

Insentif adalah salah satu jenis penghargaan atau reward yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar juga insentif yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan tersebut. Menurut Fahmi (2017), insentif dapat didefinisikan sebagai bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), dilakukan sebagai pembagian keuntungan untuk karyawan dari hasil peningkatan produktivitas oleh karyawan itu sendiri maupun penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2017), Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

### Indikator Insentif

Menurut pendapat Sinambela (2019), insentif terdiri dari tiga indikator, yaitu insentif finansial, insentif non finansial dan insentif sosial.

1. Insentif Finansial
2. Insentif Non Finansial
3. Insentif Sosial

### Hubungan antara Penilaian Kinerja dan Insentif

Menurut (Dessler, 2020), mengemukakan bahwa penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan sebagai suatu alat dalam mengendalikan perilaku pekerja. Penilaian kinerja yang baik akan berpengaruh dan bermanfaat untuk perusahaan dalam banyak aspek kepentingan, seperti mendorong pekerja untuk mendapatkan prestasi dan setelah pengambilan keputusannya dilaksanakan, terdapat pemberian imbalan untuk pekerja.

Menurut Touma (2022), karyawan akan menentukan pencapaian yang maksimal agar mendapatkan insentif yang maksimal pula dari perusahaan. Artinya, berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penilaian kinerja dapat memberikan dampak dan manfaat untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga mendapatkan insentif yang maksimal juga.

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis yang bisa diambil adalah penilaian kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif (Y) pada pegawai outsourcing PT Kereta Api

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

Properti Manajemen (KAPM) area Palembang.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sekaran (2017) menyatakan data kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka. Pada penelitian ini data kuantitatif hasil kuesioner dari pegawai outsourcing PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang, kemudian dikelola menggunakan alat uji statistik (SPSS) menjadi data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Ghazali (2012) menyatakan data primer data yang didapat langsung dari sumber data tersebut. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuisisioner kepada pegawai outsourcing PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing di PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Palembang yang berjumlah 370 orang. Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai objek-objek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi.

Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dengan Simple Random Sampling adalah sebuah metode untuk memilih anggota sampel yang dinotasikan dengan 'n' dari anggota populasi yang dinotasikan dengan 'N' sehingga anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, tidak ada diskriminasi terhadap anggota sampel (Sugiyono, 2018).

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan rumus Slovin, Umar (2019) adalah sebagai berikut :

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

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

$n = \frac{370}{1 + 370(0,1)^2}$

$n = \frac{370}{4,7}$

$n = 78,72$

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 78,72 yang dibulatkan menjadi sebesar 79 orang.

### Metode Analisa

Dalam menganalisis data digunakan

1. Teknik analisis data : uji instrumen, uji validitas, dan uji reliabilitas.
2. Uji statistik : regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi.
3. Pengujian hipotesis : uji t.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Product Moment Pearson Correlation, dengan membandingkan nilai r-hitung (Pearson Correlation) yang ditemukan dengan nilai r-tabel pada taraf signifikan 5% ( $df=n-2 = 79-2 = 77$ ). Jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, maka butir item soal pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Sugiyono, 2020).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua kuesioner penelitian yaitu, kuesioner untuk variabel penilaian kinerja (X) dan kuesioner insentif (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Penilaian Kinerja (X)**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,633	0,22	Valid
Pernyataan ke-2	0,496	0,22	Valid
Pernyataan ke-3	0,581	0,22	Valid
Pernyataan ke-4	0,725	0,22	Valid
Pernyataan ke-5	0,684	0,22	Valid
Pernyataan ke-6	0,527	0,22	Valid
Pernyataan ke-7	0,690	0,22	Valid
Pernyataan ke-8	0,660	0,22	Valid
Pernyataan ke-9	0,622	0,22	Valid
Pernyataan ke-10	0,674	0,22	Valid
Pernyataan ke-11	0,614	0,22	Valid
Pernyataan ke-12	0,496	0,22	Valid
Pernyataan ke-13	0,581	0,22	Valid
Pernyataan ke-14	0,725	0,22	Valid
Pernyataan ke-15	0,684	0,22	Valid

*Sumber: Hasil pengolahan data, 2022*

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $r$ -hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel penilaian kinerja lebih besar dari pada  $r$ -tabel. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif (Y)**

Butir Pernyataan	$r$ -hitung	$r$ -tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,797	0,22	Valid
Pernyataan ke-2	0,808	0,22	Valid
Pernyataan ke-3	0,837	0,22	Valid
Pernyataan ke-4	0,712	0,22	Valid
Pernyataan ke-5	0,746	0,22	Valid
Pernyataan ke-6	0,685	0,22	Valid
Pernyataan ke-7	0,513	0,22	Valid
Pernyataan ke-8	0,764	0,22	Valid
Pernyataan ke-9	0,806	0,22	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $r$ -hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel insentif lebih besar dari pada  $r$ -tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode ini diukur berdasarkan skala *Cronbach Alpha* 0 sampai 1. "Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal bila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,61 (*Cronbach Alpha* > 0,80), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan".

Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian**

Variabel	<i>N of Case</i>	<i>N of Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Penilaian Kinerja (X)	7915		0,895	Reliabel
Insentif (Y)		799	0,899	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada kedua kuesioner berada di atas 0,61. Hasil ini menunjukkan bahwa reabilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan (*reliabel*) untuk penelitian selanjutnya.

### Hasil Uji Statistik

#### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis sederhana untuk menyatakan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

hubungan fungsional antar variabel X dan variabel Y. Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel penilaian kinerja, bila nilai variabel insentif di manipulasi atau diubah atau di naikturunkan. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan SPSS 21, Adapun hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7 Hasil Regresi Linier Sederhana**

Model Coefficients	Unstandardized		Standardized	T	Sig. Coefficients
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3577,989	2521,358		1,419	0,160
Penilaian Kinerja (X)	0,545	0,051	0,771	10,633	0,000

*Sumber: Hasil pengolahan data, 2022*

Berdasarkan tabel diatas menyajikan perhitungan regresi linier sederhana. Hasil koefisien beta menunjukkan positif 0,771 dan signifikan. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus persamaan:  $Y = \text{Insentif}$

$X = \text{Penilaian Kinerja}$   $E = \text{Error}$

$$Y = 3577,989 + 0,545X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digunakan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3577,989. Hal ini menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel penilaian kinerja (X) = 0 maka insentif sebesar 3577,989.
2. Koefisien X(b) = 0,545. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan penilaian kinerja maka nilai insentif bertambah sebesar 0,545. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, artinya terjadi hubungan antara variabel penilaian kinerja dengan insentif.

### **Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis korelasi (r) ini bertujuan untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (variabel terikat). Adapun interpretasi korelasi yang dijabarkan sebagai berikut:

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

**Tabel 8 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel penilaian kinerja terhadap insentif pada pegawai *outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang yang dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary			
	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 <sup>a</sup>	0,595	0,590	3992,416

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Hasil dari data pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,771 dan nilai ini dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel 6 bahwa variabel penilaian kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel insentif pada pegawai *outsourcing* PT KAPM area Palembang, karena nilai 0,771 merupakan interval yang termasuk dalam artian kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, yang mana ketika korelasi semakin mendekati angka 1 hal itu menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dalam hal ini adalah penilaian kinerja dan variabel terikat yaitu insentif akan semakin berpengaruh dan sangat kuat.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa 59,5%, variabel insentif dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti semangat kerja (Candra et al., 2020), kepuasan kerja (Iskandar, 2020), dan prestasi kerja (Laima et al., 2019).

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X dan Y secara parsial. Uji parsial dapat digunakan melalui *statistic* uji t dengan cara membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel. Dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan berikut:

1. Apabila nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  : maka koefisien regresi signifikan.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

2. Apabila nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  : maka koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 10 Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
Penilaian Kinerja	10,633	1,994	0,000	t hitung > t tabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki t hitung sebesar 10,633. Nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1,994. Dengan demikian, terdapat pengaruh secara parsial variabel penilaian kinerja terhadap insentif pada pegawai *outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil pengolahan data pada penelitian ini mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap insentif pada pegawai *outsourcing* dengan jumlah responden sebanyak 79 pegawai *outsourcing*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif (Y) pada pegawai *outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang.

#### Saran

Bagi pimpinan PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang, perusahaan untuk diharapkan lebih memfokuskan dan memperhatikan kesesuaian penilaian kinerja karyawan *outsourcing* terhadap tugas pekerjaan yang diamanahkan dan memperhatikan insentif karyawan *outsourcing* yang diberikan sesuai dengan hasil dari penilaian kinerja yang telah dilakukan serta perusahaan diharapkan selanjutnya menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penilaian kinerja.

Bagi pegawai *outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) area Palembang, adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan tugas yang bertujuan untuk mewujudkan pegawai *outsourcing* yang berkualitas dan tentunya akan berdampak terhadap pemberian insentif pegawai tersebut. Diharapkan ke depannya perusahaan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi kedepannya agar terciptanya pegawai *outsourcing* yang berkualitas serta tercapainya tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, keterbatasan penelitian ini hanya membahas mengenai penilaian kinerja dan insentif. Diharapkan untuk dapat menjadikan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 62-81 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.525

penelitian ini sebagai referensi penilaian lebih lanjut yang berkaitan tentang penilaian kinerja dengan insentif dan diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk diambil sebagai indikator dalam penelitian selanjutnya seperti semangat kerja, kepuasan kerja atau motivasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aris, M. S. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan (Studi Bank Mandiri Syariah KCP Teluk Betung, Bandar Lampung).
- Candra, R., Indarti, S., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Economica*, 8(1), 105–124. <https://doi.org/10.46750/economica.v8i1.24>
- essler, G. (2020). e-Book Human Resource Management.
- Hasibuan, M. S. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi. Bumi Aksara.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship(EJME)*, 8(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kerja, P. P., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3728–3737.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3, 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2020). metode penelitian kuantitatif kualitatif. In metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (pp. 126–144).
- Tambunan, F. T. S. (2018). Analisis penentuan insentif karyawan operasional berdasar tim kerja berbasis penilaian kinerja karyawan pada pt. bringin gigantara surabaya.
- Touma, J. (2022). Performance Appraisal Effect on Compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(01),