

Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan

Tri Indra Pamungkas¹, Fikri Nopal Idrisza², Fauzi Yazid Chairul³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : ¹indrapamungkas145@gmail.com, ²fikrinopal2121@gmail.com, ³fauziyazid99@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan apa itu pemberian insentif dan stress kerja dan kinerja karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. Selain itu juga, untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penyebaran kuesioner dimana dalam penelitian ini mendapatkan sampel sebanyak 105 responden serta penelitian ini menggunakan teknik analisis data, analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian asumsi klasik, hipotesis uji t, hipotesis uji f, uji koefisien determinasi yang dibantu dengan software SPSS versi 21 untuk mengetahui bahwa setiap variabel saling mempengaruhi atau tidak sama sekali. Hasil penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to describe what it is to provide incentives and work stress and employee performance in the Larangan Selatan District. In addition, to test and analyze the significant influence between incentives and work stress on employee performance simultaneously. This study used a quantitative method, namely distributing questionnaires in which 105 respondents were obtained as a sample and this study used data analysis techniques, the analysis used was statistical analysis with classical assumption testing, t-test hypothesis, f-test hypothesis, assisted determination coefficient test with SPSS software version 21 to find out whether each variable influences each other or not at all. The results of this study are that the provision of incentives has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, the provision of incentives and work stress simultaneously has an effect on employee performance in the South Larangan Sub-District Area. So it can be concluded that the provision of incentives and work stress can affect employee performance. The purpose of this study was to describe what incentives and work stress are and employee performance in the Larangan Selatan Subdistrict Area. In addition, to test and analyze the significant influence between incentives and work stress on employee performance simultaneously. This study used a quantitative method, namely distributing questionnaires in which 105 respondents were obtained as a sample and this study used data analysis techniques, the analysis used was statistical analysis with classical assumption testing, t-test hypothesis, f-test hypothesis, assisted determination coefficient test with SPSS software version 21 to find out whether each variable influences each other or not at all. The results of this study are that the provision of incentives has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, the provision of incentives and work stress simultaneously has an effect on employee performance in the South Larangan Sub-District Area. So it can be concluded that the provision of incentives and work stress can affect employee performance.

Keywords: *Providing Incentives, Work Stress, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen memiliki peranan yang penting pada pertumbuhan efisiensi dan efektifitas suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah suatu faktor penting untuk perusahaan atau instansi, sebab tenaga kerja yang baik dapat menata dalam menumbuhkan efisiensi dan efektivitas pada organisasi. Maka diperlukan kejelasannya dalam manajemen sumber daya manusia yang benar untuk membantu menggapai keinginan organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi ilmu dan seni dalam mengarahkan dan mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan (W.R Rondo et al., 2018).

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh suatu sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 22) terdapat 5 langkah yang dapat dilakukan dalam penurunan kinerja karyawan sebagai berikut tidak Mengatahui adanya kekurangan dalam kinerja, tidak Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, tidak Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, tidak Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, tidak Melakukan rencana tindakan tersebut

Menurut Baharuddin (2012 : 61) Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Yearning 2020 : 71) Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Djamroni (2017: 47) insentif merupakan, pemberian upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pekerja lebih giat dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Stres kerja merupakan pengaruh individu yang ditimbulkan oleh ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan dan sudah tentu akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang (Davis dan Newstrom, 1996).

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Sandra dan Ifdil menyimpulkan bahwa stress kerja dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu eustress dan distress. Eustress adalah perasaan-perasaan menyenangkan (positif), yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau

mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan (Wijono, 2006). Sementara Suranadi (2012) menjelaskan bahwa eustress adalah kondisi stres yang memberikan pengaruh positif bagi individu. Eustress juga dijelaskan sebagai suatu stress yang positif menimbulkan efek menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis bagi banyak karyawan (Setiawan & Darminto, 2013). Pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaikbaiknya. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stress.

Maka dari penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya dan melihat dan pentingnya pemberian insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang lebih mendalam mengenai judul “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan “

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia telah banyak disebut-sebut sebagai seni untuk menyelesaikan suatu pekerjaan melalui perantara orang lain. Pengertian ini mengandung arti bahwa para pimpinan mencapai tujuan-tujuan perusahaan melalui pengaturan-pengaturan dan pemberdayaan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Pengertian di atas menunjukkan kenyataan bahwa yang dikelola dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya, bukan materil ataupun finansial. Maka semakin berkembangnya suatu perusahaan akan makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

2. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi Menurut Nawawi (2009:317), Sedangkan menurut Hasibuan (2009:118), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang di-berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar”. Selanjutnya tujuan pemberian insentif menurut Mangkunegara (2008:89), “Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Sarwoto (2010), secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang di dalamnya pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan yang tergolong dalam insentif non finansial (Robbins, 2010:112). Berdasarkan teori tersebut dapat diperoleh variabel insentif non finansial sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator pemberian insentif yaitu:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama bekerja

Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun perbulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja.

3. Senioritas

Senioritas adalah sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman dan seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan biasanya akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih banyak meskipun berada di satu jabatan. Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenang nya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali karyawan muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul dimana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk kesejahteraan hidup. sedangkan keinginan adalah segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi. Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dan Kelayakan merupakan tingkat gaji yang pantas atau patut diberikan dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. karyawan membandingkan apa yang didapatnya untuk sebuah pekerjaan dengan pekerjaan lain di suatu perusahaan. Keadilan, dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output, makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut. Kelayakan, disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan atau instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

3. Stres Kerja

Menurut Handoko (1998) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Marihot (2002), bahwa stress adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dalam Robin (2002) stres merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersiapkan sebagai tidak pasti dan penting.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa stres kerja adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Jimad dan Iin Apriyani (2000) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian, stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Hal ini menjadi sangat penting untuk diamati dan dibahas agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada hal tersebut indikator stres kerja menurut Nobile & McCormick (2005:3):

1. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja (workload) merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak.

2. lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

3. Konflik

Konflik adalah perjuangan yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk memperoleh hal-hal yang langka seperti nilai, status, kekuasaan, otoritas, dan lain sebagainya, dimana tujuan dari mereka bertikai itu tidak hanya untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga untuk menundukkan saingannya dengan kekerasan atau ancaman. Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi, serta kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut dengan tekanan peran.

4. Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

5. beban keluarga

Beban keluarga adalah tingkat pengalaman yang tidak menyenangkan dalam keluarga sebagai efek dari kondisi anggota keluarganya. Kondisi ini dapat menyebabkan meningkatnya stres emosional dan ekonomi dari keluarga adalah tingkat pengalaman distress keluarga sebagai efek dari kondisi anggota keluarganya. Beban keluarga ini dapat diartikan suatu kondisi seseorang yang terjadi di dalam keluarga, seperti: kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang berhubungan dengan anak, kurangnya motivasi dari keluarga.

4. Kinerja Karyawan

Riniwati (2011:50) menyatakan, landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi operasional. Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif, Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:10). Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Misalnya, melakukan pekerjaan sesuai dengan target atau output yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Misalnya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Seperti datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di daerah Kelurahan Larangan Selatan. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dari berbagai sumber yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode sampling purposive. Dalam penelitian ini data dianalisis secara kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji Kelayakan data dilakukan Uji Asumsi klasik menggunakan Uji normalitas, Uji multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas, Uji regresi menggunakan analisis regresi linier berganda, dan uji Hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pembahasan ini menunjukan bahwa ada beberapa uji yang di pakai pada jurnal ini untuk menentukan variabel (X1).(X2) berpengaruh atau tidak terhadap Y, dengan menganalisa linier berganda dengan mendapatkan 102 responden.

jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t parsial Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.933	3.048		6.867	.000
1 Pemberian Insentif	.409	.049	.638	8.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t tabel = $t(a/2 : n-k-1) = 105-2-1 = 101 (1.980)$ setiap variabel sebagai berikut :

Sesuai dengan tabel 2.1 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,414 > \text{nilai t tabel } 1,980$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 di terima. Artinya terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t parsial Variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.300	2.821		8.613	.000
	Stress Kerja	.505	.064	.614	7.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai dengan tabel 2 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,904 > \text{nilai t tabel } 1,980$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 di terima. Artinya terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1654.394	2	827.197	44.827	.000 ^b
	Residual	1882.234	102	18.453		
	Total	3536.629	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Pemberian Insentif

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $44,827 > \text{nilai f tabel } 3,08$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 3 di tolak dan H_a 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Pemberian Insentif (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Signifikan.

Tabel 5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.992	3.029		5.940	.000
	Pemberian Insentif	.263	.063	.410	4.159	.000
	Stress Kerja	.275	.081	.335	3.403	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Nilai a sebesar 17,992 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pemberian Insentif (X1) dan Stress Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan
- b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,263, menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pemberian insentif kepada karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,26, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

- b₂ (nilai koefisien regresi x₂) sebesar 0,275, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel stress kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,275, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat pemberian insentif (positif) mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif berpengaruh dalam kinerja karyawan karena memotivasi para pekerja agar lebih produktif lagi supaya mendapatkan penghargaan atau ganjaran. sehingga memiliki hasil positif pada karyawan khususnya di daerah Kelurahan Larangan Selatan. Stress kerja memiliki hasil positif yang berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks dunia kerja nyata, stress kerja di akibatkan karena beban kerja yang tinggi di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. Sehingga penelitian ini menyarankan

SARAN

(1) untuk meningkatkan prestasi kerja, maka sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan perhatian nya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidup nya terjamin bekerja di perusahaan dan hal ini juga di harapkan untuk menghindari stress kerja pada karyawan dan kecurangan dalam bekerja. (2) saya berharap pada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain di luar variabel yang sudah di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
Bangun, W. (2012: 231). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung
Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Riniwati Harsuko (2011), Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan pemberdayaan SDM UBPress, Malang
A.A, Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemeb Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, jakarta: Salemba Empat.
Nobile, J.J.D., & John McCormick. (2005). Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools, Makalah, Presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education
Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang.
A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia