

# Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

- PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR  
..... *Andini Aquasita, Andala R P Barusma dan Habbiburahman* 1-7
- STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR  
..... *Dwi Ambaringrum, M Yusuf S Barusman dan Hendri Dunan* 8-15
- PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA  
..... *HM. Aslam Salim, Tina M Barusman dan Haninun* 16-24
- PROSEDUR PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN SOFT SYSTEM METHODE DI DAERAH PADA SKPD DINAS PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KOTA METRO  
..... *Isnaini, M Yusuf S Barusman dan M. Oktaviannur* 25-33
- PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS  
..... *Jhon Hendrik, Andala R P Barusman dan Habbubrahman* 34-41
- PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN  
..... *Mirhan Ahmad, Mustofa Usman dan Habbiburahman* 40-50
- RANCANG BANGUN SISTEM PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA SEKTOR JASA KONSTRUKSI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN LAMPUNG I  
..... *M. Irfan, M. Yusuf S Barusman dan Marzuki Noor* 51-61
- PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU  
..... *M. Tians P, M. Oktaviannur dan Hendri Dunan* 62-71

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 1	Halaman 1 – 71	Bandar Lampung Maret 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU

**Muhammad Tians Pratama<sup>1</sup>, M. Oktaviannur, Hendri Dunan<sup>3</sup>**  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat menempuh berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di antaranya dengan memperhatikan kesesuaian insentif, masa kerja dan pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai.*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Deskripsi insentif, masa kerja, pembagian tugas dan kinerja tenaga pemasar. Dan untuk mengetahui pengaruh: (2) Insentif terhadap kinerja tenaga pemasar. (3) Masa kerja terhadap kinerja tenaga pemasar. (4) Pembagian tugas terhadap kinerja tenaga pemasar. (5) Insentif, masa kerja dan pembagian tugas terhadap kinerja tenaga pemasar pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.*

*Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif, dengan mengambil sampel penelitian pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Pringsewu sebanyak 77 pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner dan dokumentasi, selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linier ganda.*

*Hasil penelitian menunjukkan: (1) Deskripsi insentif berjalan dengan baik. Masa kerja pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup baik. Pembagian tugas dapat berjalan dengan baik. Dan kinerja pegawai dalam kategori baik. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian tugas terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. (5) Insentif, masa kerja dan pembagian tugas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.*

**Kata Kunci :** *Insentif, Masa Kerja, Pembagian Tugas, Kinerja Pegawai.*

## Pendahuluan

Permasalahan yang terjadi pada BRI Cabang Pringsewu bahwa tingkat pencapaian hasil kerja kurang optimal. Hal tersebut terlihat dari hasil kerja pegawai yang cenderung mengalami penurunan, sebagaimana laporan pencapaian kerja tiga tahun terakhir yaitu tahun 2012-2014, sebagai berikut:

**Tabel 1. Target dan Realisasi pada BRI Cabang Pringsewu Tahun 2012-2014**

Tahun	Target	Realisasi	Capaian Target (%)
2012	20.550.000.000	14.213.014.922	69,16
2013	20.600.000.000	15.131.844.571	73,46
2014	20.650.000.000	13.423.887.215	65,01

Sumber: Arsip PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui bahwa beberapa permasalahan yang dihadapi pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu adalah belum tercapainya target kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian target dan realisasi capaian target yang diperoleh BRI Cabang Pringsewu Tahun 2012-2014, yaitu secara keseluruhan masih berfluktuatif dan cenderung menurun. Pada tahun 2012 realisasi capaian target hanya sebesar 69,16% jauh dari 100% target, tahun 2013 realisasi target menjadi 73,46% sekalipun meningkat namun tetap jauh dari 100% target, dan pada tahun 2014 realisasi capaian kembali menurun menjadi 65,01% masih belum mencapai 100% target. Belum tercapainya ketetapan target maka dapat dikatakan kinerja pegawai belum dilaksanakan secara optimal.

Selain itu pemberian insentif yang dilakukan BRI Cabang Pringsewu baik secara materiil maupun non materiil belum dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai, sementara insentif merupakan pendorong bagi pegawai untuk memberikan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan dengan harapan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat bekerja demi memenuhi kebutuhannya. Aspek lain yang turut mempengaruhi menurunnya hasil kerja pegawai adalah kurang tepatnya pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai, yaitu pemberian tanggung jawab kerja kurang mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan. Sedangkan melalui spesifikasi pekerjaan yang tepat dengan bidangnya maka diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional dalam organisasi

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal serta profesional dalam bidangnya, sehingga harus diimbangi oleh tenaga pelaksana yaitu unsur manusia yang telah siap pada bidangnya. Oleh sebab itu mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan profesional harus dioptimalkan oleh setiap organisasi. Berdasarkan kondisi di atas menunjukkan bahwa pentingnya kinerja pegawai agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

### *Insentif*

Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang [prestasi](#) yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada pegawai sebagai balas jasa perusahaan kepada pegawai atas prestasi pegawai tersebut. Insentif merupakan sejumlah [uang](#) yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada pegawai (Hasibuan, 2002).

Menurut Nitisemito (2001), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para pegawai yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Insentif merupakan [kompensasi](#) yang mengaitkan gaji dengan [produktivitas](#). Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang ditentukan. Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja pegawai dan konstitusi pada organisasi (Mangkunegara, 2004).

Hasibuan (2002), menambahkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

### *Masa Kerja*

Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan perusahaan (Handoko, 2007).

Ranupendoyo dan Saud (2005), bahwa masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2005), menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Misalnya agar produktivitas kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Siagian, 2002 ).

Robbins (2006), lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi.

Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang pegawai.

### *Masa Kerja*

Induk kajian pembagian tugas adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Manurut Hasibuan (2007), bahwa analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan.

### *Kinerja*

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik.

Secara teoritis Sedarmayanti (2004), Habbiburahman, & Suwantara (2014), membuat rumusan definitif kinerja merupakan hasil kerja yang menyangkut input dan output pekerjaan, seperti kedisiplinan pegawai, kemampuan dan sikap pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, loyalitas dan tanggung jawab (sikap yang dimiliki pegawai/pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan) serta kualitas atau mutu/ prestasi kerja (nilai dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan). Kinerja juga mempunyai pengertian gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan organisasi (pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada tingkat organisasi atau instansi diakui bahwa upaya manajemen sumber daya manusia menyangkut banyak sekali tugas dan kegiatan. Sebagian besar waktu dan tenaga tercurah pada urusan-urusan hubungan industrial untuk berbagai macam hal yang sering kali tidak berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Kegiatan-kegiatan ini penting tetapi pada akhirnya terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan ditanyakan apakah para pekerja sudah berkerja efektif untuk organisasi atau instansi.

## **Metodologi**

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif.

### *Variabel Penelitian*

1. Insentif (Variabel  $X_1$ ), adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai tambahan penghasilan yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerjanya.
2. Masa Kerja (Variable  $X_2$ ), adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan perusahaan.
3. Pembagian Tugas (Variabel  $X_3$ ), adalah kebijakan yang diterapkan organisasi dalam menempatkan sumber daya manusia (pegawai) untuk memangku jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasi, baik dari segi pendidikan, keterampilan atau pengalaman yang dimiliki pegawai.

4. Kinerja pegawai (Y) adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

#### *Sumber Data*

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data.
2. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

#### *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Pringsewu yang berjumlah 96 pegawai.

Sedangkan sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi, pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bias, tidak dapat dipercaya dan kesimpulannya pun bias keliru. Hal ini karena tidak dapat mewakili populasi Sugiyono (2005:98).

#### *Metode Analisis*

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas Instrumen

#### *Teknik Analisis Data*

Metode analisis data merupakan alat yang dipergunakan dalam memecahkan masalah. Dalam *penulisan* ini digunakan metode analisis data sebagai berikut:

#### *Statistika Deskriptif*

Analisis kualitatif ini menganalisis data pervariabel yang diteliti dengan menggunakan rumus interval yang mengacu pada skor normatif atau skor yang mungkin diperoleh. Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Nilai Maksimum}} \times 100 \%$$

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

0	sampai 20	: Sangat Rendah
21	sampai 40	: Rendah
41	sampai 60	: Sedang
61	sampai 80	: Tinggi
81	sampai 100	: Sangat Tinggi

#### *Analisis Kuantitatif*

1. Persamaan Regresi Linier Ganda
2. Koefisien Korelasi
3. Koefisien Determinasi
4. Pengujian Hipotesis

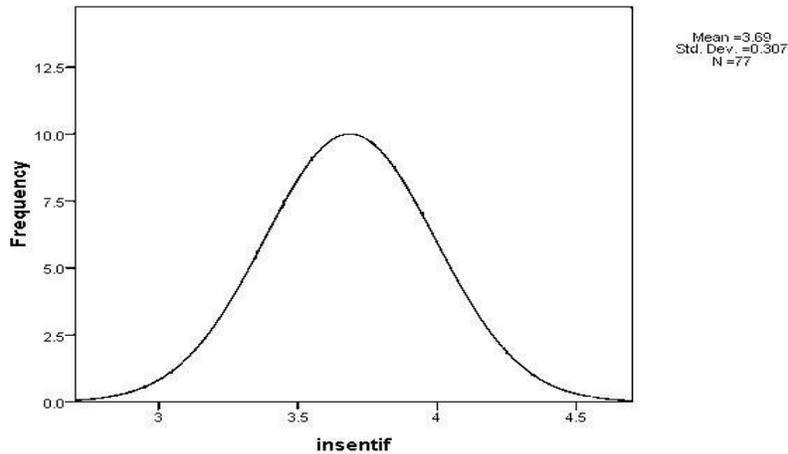
### **Hasil dan Pembahasan**

#### *Statistik Deskriptif*

Analisa ini akan menguraikan hasil jawaban responden tentang pernyataan yang diajukan dalam masing-masing indikator variabel. Berikut uraian hasil jawaban responden berdasarkan indikator yang digunakan.

1. Analisis tentang Intensif (X1)

Grafik nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel insentif pegawai adalah sebagai berikut:

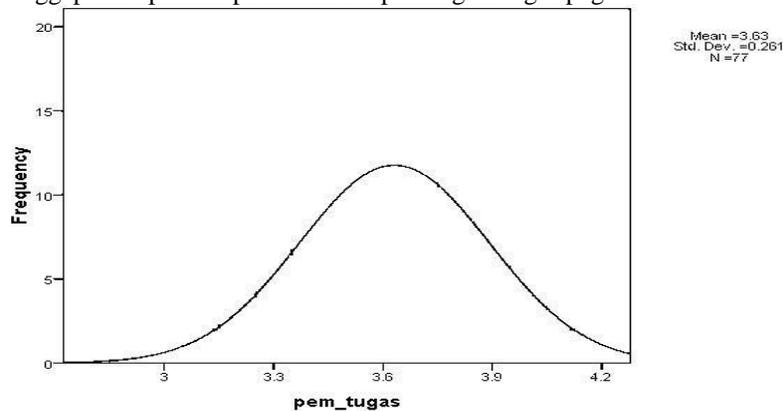


Gambar 1 Tanggapan Responden tentang Insentif

Pada histogram terlihat skor rata-rata (Mean) sebesar 3,69 dan standar deviasi 0,307. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa insentif pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu sudah baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.

1. Analisis tentang Pembagian Tugas (X3)

Grafik nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel pembagian tugas pegawai adalah sebagai berikut:

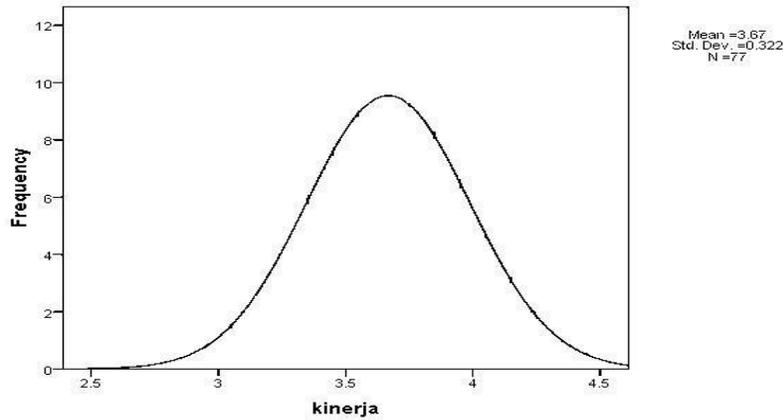


Gambar 2. Tanggapan Responden tentang Pembagian Tugas

Pada histogram terlihat skor rata-rata (Mean) sebesar 3,63 dan standar deviasi 0,261, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu sudah baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.

2. Analisis tentang Kinerja Pegawai (Y)

Grafik nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai

Pada histogram terlihat skor rata-rata (Mean) sebesar 3,67 dan standar deviasi 0,322, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu sudah baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.

*Analisis Data Kuantitatif*

1. Analisa Korelasi

**Tabel 2. Correlations**  
Correlations

		Insentif	Masa Kerja	Pembagian Tugas	Kinerja
insentif	Correlation Coefficient	1.000	-.002	.422**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.	.986	.000	.000
	N	77	77	77	77
masa_kerja	Correlation Coefficient	-.002	1.000	.004	.056
	Sig. (2-tailed)	.986	.	.971	.628
	N	77	77	77	77
pembagian_tugas	Correlation Coefficient	.422**	.004	1.000	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.971	.	.000
	N	77	77	77	77
kinerja	Correlation Coefficient	.678**	.056	.781**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.628	.000	.
	N	77	77	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan nilai korelasi antara variabel insentif ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.678 yang berarti berpengaruh kuat dan positif, hal ini berarti apabila insentif dilakukan dengan baik maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Hasil uji hipotesis pengaruh insentif dengan kinerja pegawai, sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Ha : Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Didapatkan  $P$  (Sig) = 0,000 yang nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan

“Ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu” dapat diterima kebenarannya.

Sedangkan hubungan koefisien korelasi antara variabel masa kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,056 berarti berpengaruh rendah dan hubungan tersebut positif, hal ini berarti masa kerja seorang pegawai memiliki pengaruh lemah terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Hasil uji hipotesis tentang hubungan antara masa kerja dengan kinerja pegawai, sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara masa kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Ha : Ada pengaruh antara Masa kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Didapatkan  $P$  (Sig) = 0,628 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05) yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan “Tidak ada pengaruh antara variabel Masa kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu”.

Sementara hubungan koefisien korelasi antara variabel pembagian tugas ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,781 berarti berpengaruh kuat dan hubungan tersebut positif, hal ini berarti apabila pembagian tugas dilakukan dengan baik maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Hasil uji hipotesis tentang hubungan antara pembagian tugas dengan kinerja pegawai, sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Pembagian tugas terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu.

Ha : Ada pengaruh antara Pembagian tugas terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu

Didapatkan  $P$  (Sig) = 0,000 yang nilainya sangat jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan “Ada pengaruh antara pembagian tugas terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu” dapat diterima kebenarannya.

## 2. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ), Masa kerja ( $X_2$ ), Pembagian Tugas ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas yaitu insentif, masa kerja, pembagian tugas terhadap variabel terikat kinerja pegawai menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Model Summary**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.708	1.953

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

Berdasarkan 3, dapat dilihat bahwa secara bersama-sama variabel insentif, masa kerja dan pembagian tugas memiliki pengaruh yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu ( $r_{X_1X_2X_3Y} = 0,848$ ).

Hasil uji di atas juga dapat disimpulkan nilai R square sebesar 0,720 yang berarti secara bersama-sama variabel bebas insentif, masa kerja dan pembagian tugas memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) variabel Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu sebesar 72,0%, sedangkan kontribusi diluar variabel sebesar 28,0% kinerja pegawai disebabkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas insentif, terhadap variabel terikat kinerja pegawai, pengaruh variabel bebas masa kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai dan pengaruh variabel bebas pembagian tugas terhadap variabel terikat kinerja pegawai menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Anova**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.327	3	238.442	62.525	.000 <sup>a</sup>
	Residual	278.387	73	3.814		
	Total	993.714	76			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan hasil Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah insentif, masa kerja dan pembagian tugas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansinya adalah P (Sig)  $0.000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh insentif, masa kerja dan pembagian tugas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu dapat diterima kebenarannya”.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu insentif, masa kerja dan pembagian tugas terhadap variabel kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara bersama menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Coefficients**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.898	3.511		1.110	.271
	X1	.418	.081	.355	5.159	.000
	X2	.129	.345	.023	.374	.710
	X3	.874	.095	.631	9.176	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan Regresi:

$$Y = 3.898 + 0.418X_1 + 0.129X_2 + 0,874X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas insentif, masa kerja dan pembagian tugas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila variabel insentif, masa kerja dan pembagian tugas meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. Dengan kata lain kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh bebas insentif, masa kerja dan pembagian tugas. Sehingga dari persamaan Regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel pembagian tugas secara relatif memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan insentif dan masa kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan uji F untuk mengetahui apakah insentif, masa kerja dan pembagian tugas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu nilai signifikansinya adalah P (Sig)  $0.000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: Ada pengaruh insentif, masa kerja dan pembagian tugas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu dapat diterima kebenarannya. Secara bersama-sama variabel insentif, masa kerja dan pembagian tugas memiliki pengaruh yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai ( $r_{X1X2X3Y} = 0,848$ ).

Nilai R square sebesar 0,720 yang berarti secara bersama-sama variabel bebas insentif, masa kerja dan pembagian tugas memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) variabel kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu sebesar 72,0%, sedangkan kontribusi diluar variabel sebesar 28,0% kinerja pegawai disebabkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu atas dasar prestasi kerja yang tinggi, dengan adanya insentif kepada pegawai dapat memberikan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dan konstitusinya pada organisasi. Sebagaimana pendapat Nitisemito (2001), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para pegawai yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Insentif merupakan [kompensasi](#) yang mengaitkan gaji dengan [produktivitas](#). Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang ditentukan.

Masa kerja yang dimiliki pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu merupakan suatu gambaran terhadap lamanya seseorang dalam bekerja. Lama kerja dihitung sejak pertama kali pegawai bekerja, dan semakin lama pegawai bekerja maka akan semakin dianggap berpengalaman. Menurut Handoko (2007), bahwa masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan perusahaan. Sedangkan pembagian tugas merupakan fungsi terhadap penempatan kerja seorang pegawai yang dapat disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki. Pembagian tugas pada pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sebagaimana pendapat Zonakoe (2011) bahwa pembagian tugas timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian bahwa pembagian tugas yang tepat maka dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki pegawai.

### **Kesimpulan dan Implikasi**

#### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. Hal ini dapat diartikan apabila perusahaan berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya maka salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan pemberian insentif yang baik.
2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. Hal ini dapat diartikan masa kerja pegawai memberikan pengalaman kerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. Hal ini dapat diartikan apabila Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya maka salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan menempatkan pembagian tugas yang baik.
4. Insentif, masa kerja dan pembagian tugas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. Hal ini dapat diartikan apabila insentif, masa kerja dan pembagian tugas sama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

#### *Implikasi*

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Insentif dapat dikatakan baik apabila perusahaan mau untuk memberikan tunjangan kesehatan yang sesuai terhadap pegawai, serta dapat atasan memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi yang dilakukan. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat peran pegawai sangat penting dalam mengembangkan serta memajukan perusahaan.
2. Berkaitan dengan pembagian tugas pegawai, maka hal yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan pembagian tugas agar lebih baik lagi adalah pada peran pegawai untuk dapat memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang telah ditargetkan perusahaan serta, mampu menyelesaikan tugasnya sesuai instruksi kerja dan dapat memberikan posisi kerja yang nyaman bagi pegawai yang disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya. Sehingga dengan demikian pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara totalitas sesuai dengan keahlian kerja yang dimilikinya dalam melaksanakan tanggung jawab kerja yang telah ditanggung kepadanya.
3. Berkaitan dengan kinerja pegawai, sebaiknya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus dapat menunjukkan peningkatan kerja dari waktu ke waktunya, serta selalu mengutamakan sinergi atau integritas dalam upaya menyelesaikan tugas perusahaan, dan pegawai dapat bekerja dengan jujur, siap bertanggungjawab kepada atasan atas tugasnya. Sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar bawahan dengan atasan, serta hasil kerja dapat meningkat dari waktu kewaktunya.

### **Daftar Pustaka**

- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Handoko, Hani T. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Roskarya.
- Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Ranupendoyo dan Saud. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.