

PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA SILAU PIASA KABUPATEN ASAHAN

SRI YUSNI¹
H.M. SALEH MALAWAT²
ARIS SIREGAR³

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif promosi jabatan motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. Kuisioner dibagikan kepada responden sebanyak 60 orang yaitu karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. Hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,155 > 2,54$). Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Hasil uji t (parsial) dijelaskan bahwa variabel insentif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel promosi jabatan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,535 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,131 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel kompensasi, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,738 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,664 ($0,664 \times 100 = 66,4\%$). Hal ini berarti bahwa 66,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi, sedangkan 33,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan.

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam menghadapi arus globalisasi.

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya dalam perusahaan. Prestasi yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya.

Prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha

penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja adalah prestasi atau kontribusi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silau Piasa Asahan pertama kali didirikan dan dikelola oleh Kolonial Belanda pada tahun 1928 yang bernama *Water Leading Bedrif* sebelum dinasionalisasikan dan berada dibawah Pemerintah Daerah Tingkat II Asahan yang berkantor pusat di Jalan Cemara Kisaran.

PDAM Tirta Silau Piasa Asahan merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Asahan yang bergerak dalam pemanfaatan dan distribusi air minum bersih bagi masyarakat di Kabupaten Asahan yang beralamat di Jalan Ahmad Yani (Lintas Sumatera) No.33 Kisaran setelah melakukan

pemindahan kantor pada tanggal 3 Maret 2015 dari Jalan Panglima Polem No. 82 Kisaran.

Rumusan Masalah

Apakah secara simultan dan parsial insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silau Piasa Asahan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif promosi jabatan motivasi dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silau Piasa di Kabupaten Asahan.

2. Landasan Teori

Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2002) menjelaskan bahwa 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).

Jenis-Jenis Insentif

Menurut Siagian (2002), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

- a. Insentif material:
 1. Bonus
 2. Komisi
 3. Pembagian laba
 4. Kompensasi yang ditangguhkan
 5. Bantuan hari tua
- b. Insentif non material:
 1. Jaminan sosial
 2. Pemberian piagam penghargaan
 3. Pemberian promosi
 4. Pemberian pujian lisan atau lisan

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan atau instansi yang bersangkutan, jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata.

Tujuan pemberian insentif, yaitu :

Bagi perusahaan:

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c. Meningkatkan produktivitas yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

Bagi karyawan/pegawai:

- a. Meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Definisi Promosi

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan promosi menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh karyawan, karena promosi berarti kepercayaan atau pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang karyawan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi lagi.

Siagian (2002) menyatakan, promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/ karyawan dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan menggunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan diberikan pada karyawan yang berkinerja sangat baik.
3. Riset memperlihatkan, kesempatan promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan.

Menurut Fathoni (2006), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut :

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi Kerja
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

Defenisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "movere"

berarti menggerakkan. Jadi motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Hasibuan (2001), pemberian motivasi bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Mempertahankan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan prestasi kerja
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas.

Defenisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2001).

Kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan kompensasi non finansial

- a. Kompensasi finansial secara langsung
- b. Kompensasi finansial tidak langsung
- c. Kompensasi non finansial berupa

Menurut Suryani (2008), pemberian kompensasi bertujuan untuk:

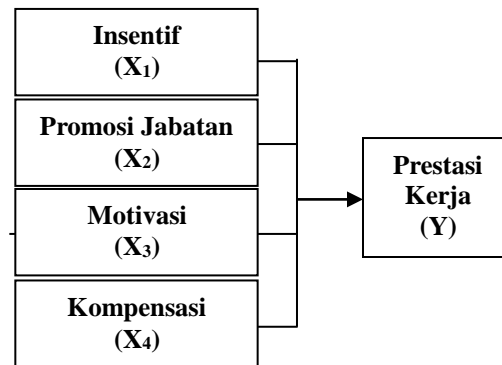
1. Menghargai prestasi karyawan.
2. Menjamin keadilan gaji karyawan.
3. Mempertahankan karyawan
4. Mendapatkan karyawan yang bermutu
5. Mengendalikan biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Singarimbun (2006) menjelaskan bahwa penelitian merupakan suatu proses yang panjang. Penelitian berawal pada minat untuk mengetahui fenomena tertentu dan selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, konseptualisasi, dan pemilihan metode yang sesuai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi secara silmutan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silau Piasa Di Kabuapten Asahan.

3. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan yang terletak di Jl. Lintas Sumatera, beralamat di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 33, Kisaran Barat Kabupaten Asahan, waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2018 hingga Februari 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan yang berjumlah 148 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer diperoleh atau secara langsung dari sumber data dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder diperoleh dari dokumen tertulis berupa surat, arsip, laporan tertulis atau data objektif yang teruji dan terukur di PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan yang mendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara dengan pihak pimpinan karyawan PDAM Tirta Silau piasa Kabupaten Asahan.
1. Daftar pernyataan (*questionnaire*) yang diajukan kepada karyawan PDAM Tirta Silau piasa Kabupaten Asahan.
2. Studi dokumentasi, mengumpulkan data dan mempelajari dokumen yang diperoleh dari pihak PDAM Tirta Silau piasa Asahan yang berkaitan dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Defenisi Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Insentif (X ₁) | pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung yang tidak berupa uang | 1. Kualitas kerja 2. Hasil yang dicapai 3. Sesuai dengan tanggung jawab | Skala Likert |
| Promosi Jabatan (X ₂) | Merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan | 1. Kebutuhan perusahaan 2. Pengalaman 3. Inisiatif dan Kreatif | Skala Likert |
| Motivasi (X ₃) | Dorongan seorang pegawai untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. | 1. Menambah semangat kerja 2. Menumbuhkan kepercayaan diri 3. Meningkatkan kinerja | Skala Likert |
| Kompensasi (X ₄) | Seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. | 1. Gaji 2. Bonus 3. Komisi | Skala Likert |
| Prestasi Kerja (Y) | Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kreatif pegawai 4. Sikap kerja 5. Kehandalan kerja | Skala Likert |

Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran setiap variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala *Likert*.

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

| Pernyataan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2016)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah di dapat setelah penelitian dan merupakan data yang valid atau tidak menggunakan alat ukur kuesioner dan menggunakan *person correlation* (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan valid jika korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid.

Uji reliabilitas ialah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala. Variabel dikatakan *reliable* jika nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005).

Metode Analisis Data

Metode analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Y, baik secara parsial maupun simultan, dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

- a = Nilai konstanta
- Y = Variabel terikat (prestasi kerja)
- b₁ = Koefisien regresi insentif
- b₂ = Koefisien regresi promosi jabatan
- b₃ = Koefisien regresi motivasi
- b₄ = Koefisien regresi kompensasi
- X₁ = Insentif
- X₂ = Promosi jabatan
- X₃ = Motivasi
- X₄ = Kompensasi
- e = *Standard error*

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Histogram

- Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data pada grafik menyebar disekitar garis diagonal atau histogram menunjukkan pola berdistribusi normal.
- Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data pada grafik menyebar jauh dari garis dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau histogram.

P-P Plot

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik P-P *Plot* menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik P-P *Plot*, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : Data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan $< 0,05$

Multikolinieritas

Untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya koreasi antara variabel bebas. Hubungan linier antara variabel bebas ini yang disebut multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi koreasi antara variabel bebas. multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai toleransi dan VIF. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan multikolinieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam model penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Teknik mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan metode *chart* (diagram *scatterplot*), yaitu jika ada pola tertentu pada titik-titik ada membentuk satu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Serempak)

H_0 : $b_1=b_2=b_3=b_4= 0$ artinya secara bersama sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ artinya secara bersama sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Uji t (Uji Parsial)

H_0 : $b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

H_a : $b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ artinya secara parsial

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji Determinasi (R^2)

Digunakan untuk menguji ketepatan model regresi dan mencari koefisien determinasi yang menyatakan berapa proporsi atau persentase variasi dalam variabel tidak bebas mampu dijelaskan oleh variabel bebas yang dimasukkan ke model regresi.

4. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *person correlation* (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid. ($df = n - 2 = 60 - 2 = 58 = 0,254$).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------------|------|--------------|-------------|------------|
| Insentif (X_1) | P1 | 0,763 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,679 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,664 | 0,254 | Valid |
| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
| Promosi Jabatan (X_2) | P1 | 0,626 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,603 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,639 | 0,254 | Valid |
| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
| Motivasi (X_3) | P1 | 0,735 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,686 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,777 | 0,254 | Valid |
| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
| Kompensasi (X_4) | P1 | 0,703 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,793 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,772 | 0,254 | Valid |
| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
| Prestasi Kerja (Y) | P1 | 0,607 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,539 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,451 | 0,254 | Valid |
| | P4 | 0,402 | 0,254 | Valid |
| | P5 | 0,550 | 0,254 | Valid |

Sumber: Data diolah 2018

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .775 | 4 |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .713 | 4 |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .793 | 4 |

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .805 | 4 |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .669 | 6 |

Sumber: Data diolah 2018

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 8.619 | 1.351 | |
| Insentif | .344 | .129 | .371 |
| Promosi | .291 | .115 | .276 |
| Motivasi | .219 | .103 | .243 |
| Kompensasi | .235 | .086 | .276 |

Sumber: Data diolah 2018

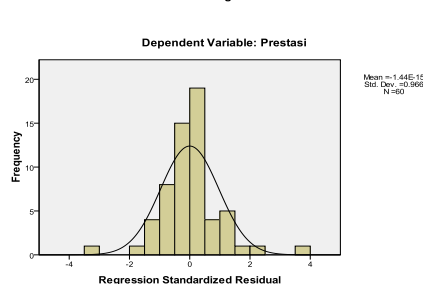
$$Y = 8,619 + 0,344X_1 + 0,291X_2 + 0,219X_3 + 0,235 X_4 + e$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 8,619 menyatakan jika nilai X_1, X_2, X_3, X_4 adalah nol, maka Y yang terjadi sebesar 8,619.
- Koefisien regresi insentif sebesar 0,344 menyatakan setiap terjadi penambahan satuan unit insentif akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,344 dengan asumsi variabel tetap.
- Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,291 menyatakan setiap terjadi penambahan satuan unit promosi jabatan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,291 dengan asumsi variabel tetap.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,219 menyatakan setiap terjadi penambahan satuan unit motivasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,219 dengan asumsi variabel tetap.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,235 menyatakan setiap terjadi penambahan satuan unit kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,235 dengan asumsi variabel tetap.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

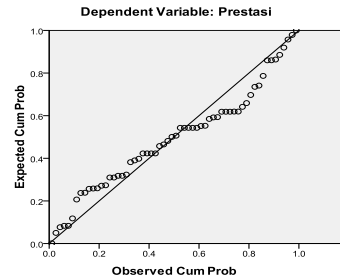


Sumber: Data Primer 2018

Gambar 2. Histogram

Pada gambar histogram di atas terlihat bahwa pola distribusi sudah terlihat normal dengan penyebaran data yang telah merata baik ke sisi kiri maupun ke sisi kanan grafik tersebut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer 2018

Gambar 3. P-P Plot

Pada grafik terlihat titik titik mengikuti data disepanjang garis normal dan membentuk satu garis lurus diagonal. Sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Uji Statistik

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .81368722 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .143 |
| | Positive | .143 |
| | Negative | -.113 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.110 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .170 |

Sumber: Data diolah 2018

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikansi $0,170 > 0,05$. Hal ini membuktikan data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

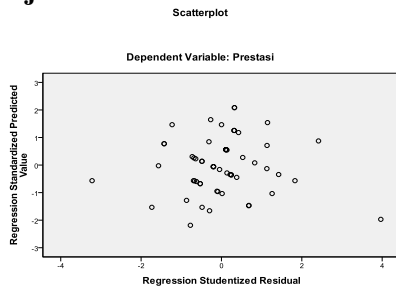
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Insentif | .293 | 3.415 |
| Promosi | .482 | 2.076 |
| Motivasi | .438 | 2.283 |
| Kompensasi | .560 | 1.786 |

Sumber: Data diolah 2018

Hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dikarenakan variabel bebas yang terdiri dari insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi masing-masing memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 .

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer 2018

Gambar 4. Heteroskedastisitas

Keterangan:

1. Titik-titik penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah namun menyebar ke kanan dan ke kiri
3. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

F_{hitung} pada taraf signifikansi 5% untuk $df = n - k - 1 = 60 - 4 - 1 = 55$ adalah 2,54.

Tabel 8. Uji Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 85.670 | 4 | 21.418 | 30.155 | .000 ^a |
| Residual | 39.063 | 55 | .710 | | |
| Total | 124.733 | 59 | | | |

Sumber: Data diolah 2018

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,155 > 2,54$). Hasil ini membuktikan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, atau dapat dikatakan bahwa insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Uji parsial (Uji t)

Dengan menggunakan tingkat signifikan (<) 5%, jika nilai sig. $t > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen maka H_0 diterima H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. $t < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 ditolak H_a diterima (untuk $dk = n - k = 60 - 4 = 56 = 2,003$).

Tabel 9. Uji Parsial

| Model | t | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 6.379 | .000 |
| Insentif | 2.661 | .010 |
| Promosi | 2.535 | .014 |

| | | |
|------------|-------|------|
| Motivasi | 2.131 | .038 |
| Kompensasi | 2.738 | .008 |

Sumber: Data diolah 2018

Keterangan:

- Variabel insentif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Variabel promosi jabatan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,535 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Variabel motivasi, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,131 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Variabel kompensasi, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,738 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .829 ^a | .687 | .664 | .843 |

Sumber: Data diolah 2018

Nilai *Adjusted R_{square}* sebesar 0,664. Hal ini berarti bahwa 66,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi, sedangkan 33,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel insentif diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Secara teori menjelaskan bahwa insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Sependapat dengan hal tersebut, Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan sendiri menganggap insentif sebagai hak yang diterima diluar gaji sehingga insentif mampu meningkatkan prestasi kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel promosi jabatan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,535 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Secara teori menjelaskan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan pekerjaan seseorang dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan sangat mengharapkan promosi jabatan sehingga prestasi kerja akan lebih ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel motivasi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,131 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Secara teori menjelaskan bahwa motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan selalu diberikan motivasi kepada kepala PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan demi terciptanya prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompensasi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,738 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Secara teori menjelaskan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala bentuk pemberian imbalan kepada pegawai sebagai balasan atas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan selalu mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan sehingga kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Insentif, Promosi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,155 > 2,54$). Hasil ini membuktikan

bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, atau dapat dikatakan bahwa insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,155 > 2,54$). Artinya, insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dijelaskan bahwa variabel insentif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel promosi jabatan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,535 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,131 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel kompensasi, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,738 > 2,003$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Nilai *Adjusted R_{square}* sebesar 0,664. Hal ini berarti bahwa 66,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel insentif, promosi jabatan, motivasi dan kompensasi, sedangkan 33,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Bagi Fakultas

Semoga hasil penelitian ini kiranya bisa menjadi tambahan bahan literatur untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dalam mencari bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis.

Bagi Perusahaan

Semoga hasil penelitian ini bisa menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya, insentif promosi jabatan motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini bisa menjadi pedoman saat melakukan penelitian yang sejenis dengan variabel yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2006.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Hasibuan, S, P, Malau. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Ismail dan Prawironegoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Yogyakarta : Penerbit Saujana, 2009.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Robbin dan Judge. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba, 2008.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2002.
- Singarimbun. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006.
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2016.
- Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jilid 2 Jakarta : PT. Media Persada, 2009.
- Suryani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Pertama. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro, 2008.

Skripsi / Jurnal

- Achmad Rusyad Manfahuti, Afifuddin dan Slamet Muchsin. “Pengaruh Motivasi Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Mejkerto”. *JL_MILD - Volume VII- Nomor 1-Agustus 2016*.ISSN:2337-697X.<http://anzdoc.com/pengaruh-motivasi-dan-kompensasi-terhadap-prestasi-kerja-kanhtml>
- Dhanang Bayu Pratama, Bambang Swasto Sunuharyo, M. Soe’oed Hakam. “Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Kabupaten Sampang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2.No.Juni 2013, administrasi bisnis. studentjournal. ub.ac.id*
- Diki Ardian. “Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silau Piasa Kota Kisaran”. *Skripsi Universitas Asahan 2017*.
- Ratna Handayani. “Pengaruh Penilaian Prestasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Sumut Cabang Kisaran”. *Skripsi Universitas Asahan 2014*.
- Weni Fetriona, Rika Verawati dan Arnaldi. “Pengaruh Pemberian Insentif Pengawasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat”. [http://www.google.co.id / search?q=jurnal+pemberian+insentif+pengawasan+kerja+dan+motivasi&oq=j&aqs=chrome.2.69i59j69i60j69i59j69ii60j69i57j69i59.3200j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.2016](http://www.google.co.id/search?q=jurnal+pemberian+insentif+pengawasan+kerja+dan+motivasi&oq=j&aqs=chrome.2.69i59j69i60j69i59j69ii60j69i57j69i59.3200j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.2016)