

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MANADO DIVE CLUB***THE INFLUENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL AND INCENTIVE TOWARD EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. MANADO DIVE CLUB*

Oleh:

Andre Stephano Piri¹
Lucky O.H. Dotulong²
Merinda H.Ch. Pandowo³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹andrestephanopiri@gmail.com²luckydotulong@unsrat.ac.id³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manado Dive Club. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh karyawan PT. Manado Dive Club yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, insentif, kinerja

Abstract: Employee performance is one of the determinants of the success of a company or organization in achieving its goals. The purpose of this study is to know and analyze the influence of performance appraisal and incentive toward employee performance at PT. Manado Dive Club. The population in this study was all employees at PT. Manado Dive Club. The sampling technique used was total sampling, with all 30 employees at PT. Manado Dive Club. Data analysis technique used in this study is to use multiple linear regression analysis with analyzed by using SPSS version 22 application. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the performance appraisal had a significant positive influence on employee performance, and incentive had a significant positive employee performance, performance appraisal and incentive simultaneously influence employee performance at PT. Manado Dive Club.

Keywords: Performance appraisal, incentive, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang paling menentukan karena tanpa mereka sumber daya lainnya seperti modal, mesin, material dan lainnya tidak akan memiliki nilai tambah. Merekalah yang menjalankan organisasi dan mengelola berbagai sumber daya lainnya tersebut. Jadi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu,

perusahaan mendorong sumber daya manusia atau pegawai/karyawan agar berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2015).

Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Penilaian kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang baik adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Rani dan Mayasari, 2015).

Untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan baik dibutuhkan kinerja yang baik dan profesionalitas dari karyawan sehingga tercipta hasil yang baik pula untuk perusahaan, kinerja yang baik ini dapat meningkatkan kualitas bagi perusahaan. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang dianggap mampu memberikan hal positif bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Pemberian insentif yang di diberikan oleh PT. Manado *Dive Club* yaitu insentif insentif material dan insentif non material. Insentif material berupa bonus yang diberikan kepada karyawan karena selalu datang tepat waktu. Insentif non material berupa penghargaan dan pemberian pujian pada karyawan yang bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan dapat meningkatkan kinerja. Setiap karyawan pasti menginginkan adanya pemberian penghargaan dan pujian apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Penilaian Kinerja dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado *Dive Club*.
2. Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado *Dive Club*.
3. Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado *Dive Club*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Widodo (2016:2) juga mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia,

mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Edison (2016:190) juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian Kinerja

Marwansyah (2016:232) menyatakan penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan dengan sasaran dan tujuan yang diinginkan dan ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Hasibuan (2017:87) menyatakan penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Insentif

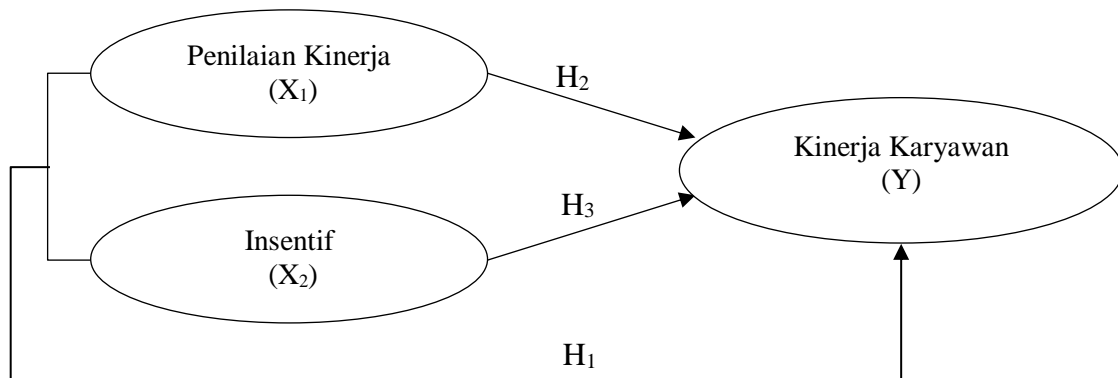
Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Handoko (2012:176) juga mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Primasari (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. vmc fishing tackle indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh disiplin, lingkungan, dan penilaian prestasi kerja untuk kinerja setiap karyawan di PT. VMC Fishing Tackle Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan, dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. VMC Fishing Tackle Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Antara, Landra, dan Agung (2020) dengan judul *the effect of performance appraisal and work environment towards employee performance mediated by job satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi parsial kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui kepuasan kerja mediasi penuh, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Efrizal dan Suharti (2017) dengan judul pengaruh penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dilia utama Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Major Dilia Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Kajian Teori, 2021***Hipotesis Penelitian**

H₁ : Diduga Penilaian Kinerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Dive Club.

H₂ : Diduga Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Dive Club.

H₃ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Dive Club.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada PT. Manado Dive Club. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Riduwan (2015:8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Manado Dive Club, yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*), sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini diambil seluruh dari populasi, yaitu 30 responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*. Uji reliabilitas merupakan alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$ (Ghozali, 2018:47).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Ghozali (2018:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

PT. Manado *Dive Club* adalah perusahaan swasta yang berdiri pada tahun 2016 di Manado yang beralamat di jalan Wolter Monginsidi, Malalayang II depan perumahan *paramount hills*. PT. Manado *Dive Club* bergerak dalam bidang pariwisata khususnya wisata bawah laut. PT. Manado *Dive Club* memiliki visi yaitu “*dive is seriously fun*”. PT. Manado *Dive Club* memiliki misi yaitu “*make diving is priority of tourism*”.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	28	93%
Perempuan	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 93%, sedangkan perempuan sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 7%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	5	16.7%
20 – 25 Tahun	12	40%
26 – 30 Tahun	6	20%
31 – 35 Tahun	5	16.7%
\geq 36 Tahun	2	6.6%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur < 20 tahun sebesar 16,7%, kelompok umur 20 - 25 tahun sebesar 40%, kelompok umur 26 - 30 tahun orang sebesar 20%,

kelompok umur 31 - 35 tahun orang sebesar 16,7%, dan kelompok umur ≥ 36 tahun sebesar 6,6%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada PT. Manado *Dive Club* adalah dari kelompok 20 - 25 tahun yaitu sebesar 40%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	25	83,3%
S1	5	16,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebesar 83,3% dan tingkat pendidikan S1 sebesar 16,7%.. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada PT. Manado *Dive Club* adalah yang pendidikan SMA sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Penilaian Kinerja (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,938	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
Insentif (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,905	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,964	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

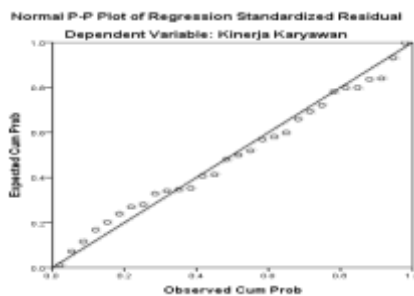
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Penilaian Kinerja	.471	2.123
Insentif	.471	2.123

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-3.181	1.692
1 Penilaian Kinerja	.631	.094
Insentif	.342	.098

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 8, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,181 + 0,631 X_1 + 0,342 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar -3,181 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -3,181 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,631 menunjukkan terdapat pengaruh positif penilaian kinerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,432 menunjukkan terdapat pengaruh positif insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	539.563	2	269.781	96.944	0.000 ^b
Residual	75.137	27	2.783		
Total	614.700	29			

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 96,944. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ adalah sebesar 3,35. Oleh karena nilai F_h sebesar 96,944 > F_t sebesar 3,35 dan juga tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	-3.181	1.692		-1.880	.071
Penilaian Kinerja	.631	.094	.657	6.698	.000
Insentif	.342	.098	.344	3.508	.002

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian kinerja (X_1) adalah sebesar 6,698; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $30 - 2 - 1 = 27$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar

1,703. Nilai t_{hitung} untuk penilaian kinerja (X_1) adalah sebesar 6,698 > nilai t_{tabel} sebesar 1,703 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel insentif (X_2) adalah sebesar 3,508; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $degree\ of\ freedom = 30-2-1 = 27$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,703. Nilai t_{hitung} untuk insentif (X_2) adalah sebesar 3,508 > nilai t_{tabel} sebesar 1,703 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,002 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 11. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.869	1.66819

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan insentif secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu penilaian kinerja dan insentif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 87,8% dan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Insentif merupakan tambahan balas jasa atau penghargaan yang sengaja diberikan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Insentif dapat dipergunakan sebagai alat pemberian motivasi agar karyawan dalam bekerja lebih bersemangat dengan semangatnya karyawan maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang lebih meningkat. Pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan insentif. Hal ini berarti penilaian kinerja dan insentif pada PT. Manado *Dive Club* yang diterapkan sudah berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja yang mudah diterima oleh semua karyawan serta pemberian bonus dan penghargaan kepada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Windawan, Mujannah, dan Andjarwati (2019), yang menemukan bahwa penilaian kinerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada PT. Manado *Dive Club* memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai penilaian kinerja, antara lain item pernyataan "penilaian kinerja pada PT. Manado *Dive Club* reliabel atau dapat dipercaya", penilaian kinerja pada PT. Manado *Dive Club* relevan dengan strategi dan tujuan perusahaan", "penilaian kinerja pada PT. Manado *Dive Club* memiliki sensitivitas yang baik", "penilaian kinerja pada PT. Manado *Dive Club* memiliki akseptabilitas atau mudah diterima oleh semua karyawan", dan item pernyataan "penilaian kinerja pada PT. Manado *Dive Club* tidak melanggar undang-undang". Hal ini dapat diartikan bahwa penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi indikator penilaian kinerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti penilaian kinerja pada PT. Manado *Dive Club* sudah berjalan dengan baik, antara lain; perusahaan tersebut reliabel atau dapat dipercaya, relevan dengan strategi dan tujuan perusahaan, memiliki sensitivitas yang baik, dan perusahaan tersebut tidak melanggar Undang-Undang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ulfa dan Kasmiruddin (2018), menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian dari Sipayung (2017), menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dari Rahahleh, Alabaddi, dan Moflih (2019), menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada PT. Manado *Dive Club* bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif baik material maupun non material pada PT. Manado *Dive Club* sudah berjalan dengan baik. Dengan demikian, PT. Manado *Dive Club* telah memberikan insentif berupa bonus, penghargaan, dan pujian karena telah bekerja dengan baik. Besarnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, cenderung semakin meningkat. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kinerja mereka. Insentif material berupa bonus yang diberikan kepada karyawan karena selalu datang tepat waktu. Insentif non material berupa penghargaan dan pemberian pujian pada karyawan yang bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan dapat meningkatkan kinerja. Setiap karyawan pasti menginginkan adanya pemberian penghargaan dan pujian apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumondor (2021) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado *Dive Club*.
2. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado *Dive Club*.
3. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado *Dive Club*.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator penilaian kinerja, yaitu praktikal, dimana praktikal merupakan indikator yang memiliki tanggapan atau persepsi yang lemah pada indikator penilaian kinerja.
2. Perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator insentif, yaitu keadilan pemberian bonus. Keadilan pemberian bonus merupakan indikator yang memiliki tanggapan atau persepsi yang lemah pada indikator insentif.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu memperhatikan kuantitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, Landra, Agung. 2020. The Effect of Performance Appraisal and Work Environment Towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol.11, No.5, Hal. 21798-21806. <http://manuscriptcentral.inijcrr.info/index.php/ijcrrarticleview806696>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Ariyati dan Primasari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. VMC Fishing Tackle Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Volume 6, No. 2, Hal. 327-332. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2083/pdf>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

- Efrizal dan Suharti. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dilia Utama Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol.6, No.1, Hal.28-40. <http://univ-tridinanti.ac.id/ejournalindex.php/ekonomiarticleview433408>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. CV Alfabeta, Bandung.
- Rahahleh, Alabaddi, dan Moflih. 2019. The Impact of Performance Appraisal on Employee Performance in Banks Operating in The South of Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 9, No. 4, Hal. 77-94. <http://www.macrothink.org/journalindex.php/ijhrsarticleview1531712241>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Rani dan Mayasari. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 2, Hal. 164-170. <https://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2016/02/8.Jurnal-Mega-Mayasari.pdf>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Rumondor, R.D. 2021. Pengaruh Kenaikan Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.9, No.2, Hal. 867-875. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33841/31983>. Diakses 11 Mei 2021.
- Sipayung, S.M. 2017. Pengaruh Motivasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rimba Baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3, No. 2, Hal. 138-148. <https://media.neliti.com/media/publications/197051-ID-pengaruh-motivasi-dan-penilaian-kinerja.pdf>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana, Jakarta.
- Ulfa dan Kasmiruddin. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol. 5, Edisi II, Hal. 1-10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/22215/21501>. Diakses 19 Agustus 2020.
- Windawan, Mujanah, dan Andjarwati. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi di Lingkungan ITS Surabaya. *Jurnal Global*, Vol. 03, No. 02, Hal. 46-54. <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieusarticleview202179>. Diakses 19 Agustus 2020.