

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP INSENTIF PADA
PEGAWAI *OUTSOURCING* PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN
(KAPM) AREA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

MUHAMMAD RAFLIANSYAH NIZAR

01011281823068

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP INSENTIF PADA
PEGAWAI *OUTSOURCING* PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN
(KAPM) AREA PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Rafliansyah Nizar
NIM : 01011281823068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal



: 02 Oktober 2022

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota

Tanggal



: 11 Agustus 2022

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

16/11/22

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP INSENTIF PADA
PEGAWAI *OUTSOURCING* PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN
(KAPM) AREA PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Muhammad Rafliansyah Nizar
NIM : 01011281823068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 4 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 4 November 2022

Ketua,




Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

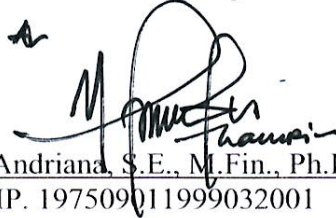
Anggota,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rafliansyah Nizar
NIM : 01011281823068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP INSENTIF PADA
PEGAWAI *OUTRSOURCING* PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN
(KAPM) AREA PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Penguji : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Tanggal Ujian : 04 November 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 04 November 2022



Muhammad Rafliansyah Nizar

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“A Human Who Wants to be a Success Person with Values”

“Let them know that you’ve the values while you work in silence”

“QS. Al-Baqarah (2) Ayat 286”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Orang Tua**
- ❖ Keluarga**
- ❖ Sahabat**
- ❖ Teman Seperjuangan**
- ❖ Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP INSENTIF PADA PEGAWAI *OUTSOURCING* PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN (KAPM) AREA PALEMBANG”**. Adapun dalam menyelesaikan skripsi penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak serta sumber sehingga dapat mempermudah pembuatan skripsi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap penelitian skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Indralaya, 04 November 2022

Penulis,



Muhammad Rafliansyah Nizar
NIM. 01011281823068

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tuaku bapak Muhammad Zar, ST dan ibu Uni Setianingsih terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang, yang rela berkorban untuk memberikan segala hal yang terbaik untuk anaknya, memberikan dukungan, semangat, motivasi, inspirasi, nasihat, waktu, dan mendo'akan yang tak ada hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Annis Saggaff, MSCE., IPU. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, SE, ME. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran pada skripsi ini.
10. Bapak Afriyadi Cahyadi, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan saran dan masukan selama perkuliahan.

11. Kakak perempuanku Ika Widya Ningsih Nizar, S.IP dan Rahma Febriyah Nizar, ST yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada penulis.
12. Seluruh bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
13. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak Helmi dan Mbak Ambar yang telah banyak membantu penulis.
14. Organisasiku IMAJE FE UNSRI dan *AIESEC in Unsri*, yang telah memberikan banyak sekali pembelajaran dan pengalaman selama perkuliahan.
15. Pimpinan dan Pegawai *Outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang yang telah mambantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
16. Keluarga besarku Nizar Family yang telah memberikan support.
17. Anggota tim PP Palembang-Indralaya yang telah memberikan *support* dan banyak motivasi selama perkuliahan.
18. Teman-teman tersayang Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan informasi, semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
20. Kepada diri saya sendiri, terima kasih untuk terus berjuang dan tidak menyerah untuk memperbaiki kehidupan agar menjadi lebih baik. Semoga kelak semua cita-cita dan impianmu tercapai. Aaaamiin.

Indralaya, 04 November 2022

Penulis,



Muhammad Rafliansyah Nizar
NIM. 01011281823068

ABSTRAK

16/11/22

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP INSENTIF PADA
PEGAWAI *OUTSOURCING* PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN
(KAPM) AREA PALEMBANG**

Oleh:

Mohammad Rafliansyah Nizar; Zunaidah; Parama Santati

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

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Insentif

Pembimbing I

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Pembimbing II

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

16/11/20
11

**THE EFFECT OF PERFORMANCE APPRAISAL ON INCENTIVE FOR
OUTSOURCING EMPLOYEE PT KERETA API PROPERTI MANAJEMEN
(KAPM) AREA PALEMBANG**

By:

Mohammad Raffiansyah Nizar; Zunaidah; Parama Santati

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

Keywords : Performance Appraisal, Incentive

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Rafliansyah Nizar
NIM : 01011281823068
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Insentif Pada Pegawai *Outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I



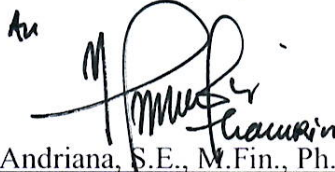
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Rafliansyah Nizar
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/13 November 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Batik Manteron No.12, Kelurahan Sukaluyu,
Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung,
Jawa Barat.
Alamat Email : m.rafliansyahnizar13@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2006 – 2012 : SD Negeri 192 Palembang
- 2012 – 2015 : SMP Negeri 9 Palembang
- 2015 – 2018 : SMA Negeri 6 Palembang

Riwayat Organisasi :

- Marketing Intern of Outgoing Global Volunteer AIESEC in UNSRI
- Customer and International Relation Manager of Outgoing Global Volunteer AIESEC in UNSRI
- Manajer HRD Department IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Penilaian Kinerja	12
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.1.4 Insentif	16
2.1.5 Tujuan Pemberian Insentif	18
2.1.6 Jenis-Jenis dan Bentuk-Bentuk Insentif	18
2.1.7 Sistem Pemberian Insentif	21
2.1.8 Hubungan antara Penilaian Kinerja dan Insentif	23

2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Alur Pikir	30
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2 Rancangan Penelitian.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Uji Instrumen	37
3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI).....	38
3.7 Teknik Analisis	39
3.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana.....	39
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	41
3.7.3 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	41
3.7.4 Uji t	42
3.8 Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
3.8.1 Definisi Variabel Penelitian	42
3.9 Operasionalisasi Variabel	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1 Profil Perusahaan	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	49
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	54

4.3.1 Uji Validitas	54
4.3.2 Uji Reliabilitas	55
4.3.3 Analisis Frekuensi Distribusi Jabatan Responden Berdasarkan Variabel Penilaian Kinerja (X)	56
4.3.4 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Insentif (Y).....	63
4.3.6 Uji Regresi Sederhana.....	68
4.3.7 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	69
4.4 Uji Hipotesis	70
4.4.1 Uji Statistik t	70
4.5 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Outsourcing per Unit PT KAPM Palembang Tahun 2021	6
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Outsourcing PT KAPM Palembang Tahun 2021	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel per Unit Pegawai Outsourcing PT KAPM Area Palembang 2021	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran yang digunakan	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner	54
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penilaian Kinerja.....	56
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Insentif	63
Tabel 4.10 Uji Persamaan Regresi Linier	68
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.12 Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	81
Lampiran 2. Kuesioner.....	83
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya utama sehingga terdapat departemen SDM dalam setiap perusahaan. Majunya pertumbuhan ekonomi memberikan dampak yang kompleks terhadap masalah yang ada di perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan ahli di bidangnya, diperlukan banyak konsep yang harus dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja (Agustin, 2019).

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

Karyawan atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan di dalam perusahaan. Karyawan dibutuhkan oleh perusahaan agar

dapat mengelola dan mencapai target perusahaan serta tujuan perusahaan. Penilaian kinerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara personal dan akan berdampak meningkatnya juga kinerja dari organisasi atau perusahaan. Selain itu, penilaian kerja dilakukan untuk menentukan tingkat keberhasilan karyawan. Dengan adanya penilaian kerja, hasilnya dapat dijadikan sebagai data dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia, evaluasi dan umpan balik.

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

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

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, outsourcing (alih daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia psikologi industri, karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan

penyedia jasa tenaga outsourcing. Awalnya, perusahaan outsourcing menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Seperti pekerja proyek, operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau *cleaning service*. Namun saat ini, penggunaan outsourcing semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki cara tersendiri dalam menciptakan sumber daya manusia atau karyawan untuk mendapatkan perubahan dan kemajuan kinerja yang signifikan dan maksimal. Perubahan yang dilakukan oleh karyawan sulit dilakukan karena memerlukan proses dan progres untuk mencapai hasil yang paling maksimal dan diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Perubahan harus melalui proses persiapan hingga penilaian yang diselesaikan oleh organisasi terhadap karyawan dapat terealisasi.

Dari hasil penilaian kinerja karyawan tersebut, akan berpengaruh terhadap kompensasi yang didapatkan oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Selanjutnya Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) dan kompensasi non-finansial. Selanjutnya Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa, kompensasi finansial (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa

benefit dan *service*. Perusahaan harus memiliki asas kompensasi yaitu adil dan layak. Dalam hal ini, peneliti hanya akan membahas mengenai salah satu dimensi dari kompensasi finansial langsung, yaitu Insentif.

Insentif adalah salah satu sistem dari kompensasi, hal ini berkaitan dengan jumlah yang didapatkan tergantung dengan hasil yang dicapai, yang memiliki arti bahwa penawaran insentif ini diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut mencapai hasil yang lebih baik dan maksimal. Dalam pelaksanaannya, diberikan insentif ini kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi maupun yang belum mencapai hasil yang baik untuk tetap berada dalam perusahaan.

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

Perusahaan ini berlokasi di Komplek Jaka Permai No. 07, Jl. K.H.A.Bestari, RT.38, RW.06, Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan, 30252. Perusahaan ini memiliki bisnis di bidang proyek konstruksi (jalan dan jembatan, gedung dan fasilitas, telekomunikasi dan listrik aliran atas), properti (area pertokoan, mall, hotel), trading (pengadaan barang, mesin dan fasilitas transportasi), dan perawatan infrastruktur perkeretaapian (perbaikan jalan rel dan jembatan). Oleh karena itu, pegawai outsourcing di PT

KAPM Palembang menjadi objek penelitian dikarenakan di setiap akhir penilaian kinerja per periode terdapat keberagaman nilai yang tentunya akan berdampak terhadap insentif pada setiap pegawai outsourcing.

Dalam penyelesaian proyek memerlukan keterampilan dan ketelitian dari para karyawan, maka harus didukung dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Diperlukannya timbal balik dari perusahaan untuk karyawannya, seperti pemberian insentif. Pemberian insentif ini dapat memotivasi karyawan agar terus terpacu untuk memiliki kinerja yang baik dan pada akhirnya akan berdampak baik juga untuk perusahaan kedepannya.

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

PT KAPM Area Palembang telah menerapkan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Namun, metode yang digunakan oleh perusahaan belum maksimal dikarenakan hanya dinilai oleh atasan saja. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT KAPM Area Palembang dinilai dari tiga aspek, yaitu kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja serta proses kerja. Metode *360 degrees* dalam penilaian kinerja karyawan dapat memaksimalkan penilaian kinerja yang ada di PT KAPM Area Palembang dikarenakan metode ini tidak hanya mendapatkan penilaian dari

atasan saja, diperlukan juga penilaian dari rekan kerja dan seluruh aspek yang berkaitan dengan pegawai yang akan dinilai.

Berikut rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja pegawai *outsourcing* PT KAPM Palembang Tahun 2021.

Tabel 1.1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Outsourcing per Unit PT KAPM Palembang Tahun 2021

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

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

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

Pada PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang, insentif yang diberikan untuk karyawan akan ditentukan berdasarkan hasil dari penilaian kinerja yang telah dilakukan. Apabila pegawai yang tidak memenuhi standar penilaian kinerja tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan dan sebaliknya, jika pegawai tersebut memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kinerja mereka.

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

Berikut PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang memberikan penilaian kinerja kepada pegawai *outsourcing*.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Outsourcing PT KAPM Palembang Tahun 2021

Unit	Jumlah Pegawai	Realisasi Kinerja	
		>75	<75
Flying Gang Jalan Rel	138	78	60
Petugas Pemeriksa Fasilitas Gedung Stasiun LRT	28	13	15
Operator Mekanik	8	-	8
Petugas Penutup Pintu Gerbong Angkutan Batubara	16	10	6

Unit	Jumlah Pegawai	Realisasi Kinerja	
Penjaga Pintu Perlintasan Unit Jalan Rel & Jembatan	40	19	21
Penjaga Perlintasan Unit Operasi	68	38	30
Siklus	72	47	25
Total	370	205	165

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

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

Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT KAPM Area Palembang menyatakan bahwa adanya insentif berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai outsourcing berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan dan realisasi kinerja pegawai. Untuk pegawai yang mendapatkan insentif sesuai dengan realisasi kinerja per individu. Sebagai contoh, di Unit Flying Gang Jalan Rel memiliki jumlah pegawai 138 pegawai. Namun, yang mendapatkan insentif dari perusahaan hanya 78 pegawai dikarenakan pegawai tersebut telah melebihi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu nilai 75 dan sebaliknya untuk 60 pegawai yang tidak memenuhi standar tidak akan mendapatkan insentif, sama halnya juga untuk unit yang lain.

Tabel 1.3 Insentif yang diberikan untuk Pegawai *Outsourcing* per Unit PT KAPM Area Palembang Tahun 2021

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

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

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

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Tambunan (2018), Analisis Penentuan Insentif Karyawan Operasional Berdasar Tim Kerja Berbasis Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Gigantara Surabaya, menunjukkan bahwa

dengan adanya penilaian kinerja dapat berpengaruh positif dan signifikan pada penentuan insentif karyawan operasional dikarenakan terdapat kriteria tertentu yang harus dicapai oleh karyawan agar mendapatkan insentif dari perusahaan. Menurut Aris (2020), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan dengan studi pada Bank Mandiri Syariah KCP Teluk Betung Bandar Lampung, menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh positif dalam pemberian insentif. Dalam pemberian insentif tidak memerlukan penilaian kinerja dikarenakan pemberian insentif sudah ditetapkan oleh Bank Mandiri Syariah untuk karyawan yang memiliki pencapaian sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Insentif pada Pegawai *Outsourcing* PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Insentif pada Pegawai *Outsourcing* pada PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

menganalisis Penilaian Kinerja terhadap Insentif pada Pegawai *Outsourcing* pada PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk dapat digunakan sebagai perluasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya penilaian kinerja dalam hubungannya dengan insentif PT Kereta Api Properti Manajemen Area Palembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada pihak PT Kereta Api Properti Manajemen Area Palembang sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui tentang bagaimana penilaian kinerja pada pegawai outsourcing di PT KAPM dan hasilnya dapat digunakan dalam penentuan atau pengambilan keputusan mengenai pemberian insentif di PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Area Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada PT Bang Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(No.1).
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Annisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*.
- Aris, M. S. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan (Studi Bank Mandiri Syariah KCP Teluk Betung, Bandar Lampung)*.
- Bangun, U. (2020). *Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke*. 9(2).
- Candra, R., Indarti, S., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Economica*, 8(1), 105–124. <https://doi.org/10.46750/economica.v8i1.24>
- Dessler, G. (2020). *e-Book Human Resource Management*.
- Efendi, R., Lubis, J., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7(2620–3391), 1–11.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja*.
- Friebel, G., Heinz, M., Krueger, M., & Zubanov, N. (2017). Team incentives and performance: Evidence from a retail chain. *American Economic Review*, 107(8), 2168–2203. <https://doi.org/10.1257/aer.20160788>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS (IV)*. UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (In Edisi R). Bumi Aksara.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Perbankan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khalilzadeh, M., Maghsoodi, A. I., Abouhamzeh, G., & Zavadskas, E. K. (2018). *Ranking and Selecting The Best Performance Appraisal Method Using The MULTIMOORA Approach Integrated Shannon's Entropy*.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kerja, P. P., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3728–3737.
- LI, X. (2019). Performance Appraisal Based on Incentive Strengthening Theory and Its Application in Human Resource Management. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science, isehs*, 417–424. <https://doi.org/10.12783/dtssehs/isehs2019/31627>
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mohammed, A. A. (2020). Review Paper on University Teachers Performance Appraisal. *OALib*, 07(07), 1–18. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106509>
- Murray, S. (2022). Marrying Performance with Reward. *Financial Times*.

- Nurusshobakh, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 124–134.
- Ogohi, C. D., Ogohi, C., & Abbas, U. I. (2019). Influence of Performance Appraisal Management on Employees Productivity. *Global Scientific Journals*, 7(3), 701–709.
- Pamungkas, Andika Dwi Putra, Djahur Hamid, dan A. P. (2017). Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Inka (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43((1)), 96–103.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Rahmawati, N., Balafif, M., & Istanti, E. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Jenjang Karier Karyawan Di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 391–407.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 (ed.)). Salemba Empat.
- Sahidah, A., & Anwar, A. K. (2020). Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT MNC Skyvision. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i2.53>
- Sarwoto. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. PT. Graha Indonesia.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3, 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Candra, V., Sianturi, E., & Revida, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i04.p09>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. . (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.

- Sulandari, N., Rosento, & Marthanti, A. S. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. *PERSPEKTIF Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 17(2), 132–144. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/6253>
- Sulistyowati, S. (2018). Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*) *JMK*, 3(2), 100–113. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/>
- Tambunan, F. T. S. (2018). *Analisis penentuan insentif karyawan operasional berdasar tim kerja berbasis penilaian kinerja karyawan pada pt. bringin gigantara surabaya.*
- Tetiana, H., Maryna, C., Lidiia, K., Michail, M., & Svetlana, D. (2018). *Innovative Model of Enterprises Personel Incentives Evaluation.*
- Touma, J. (2022). Performance Appraisal Effect on Compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(01), 1–12. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101001>
- Wadly, F., & Prihandoko. (2019). Perbandingan Metode AHP dan SMART Pada Performance Appraisal Dosen untuk Pemberian Insentif Kinerja. *Jurnal Teknik Dan Informatika*, 6(1), 1–5.
- William, J. (2021). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Salah Satu Restoran Pizza Di Jakarta Pusat. *Creative Research Management*, 1(Vol. 1 No. 1 (2021): Mei 2021), 33–38. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/367>
- Windawan, Febry et, al. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi di Lingkungan ITS Surabaya. *Stieus.Ejournal.Web.Id*, 04(01), 1–14. <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/200>
- Yalintina, J. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III.*
- Yunita, Kumbara, V. B., & Neldi, M. (2020). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Padang.*