



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## **PENGARUH INSENTIF, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA SALES PERSON MELALUI SEGMENTASI USIA KERJA PADA KANTOR WILAYAH REGIONAL SULAWESI DAN IBT PT BANK MAYBANK INDONESIA TBK DI MAKASSAR**

*The Effect of Incentives, And Rewards On the Performance of Sales Persons Through Age Segment at The State Regional Office of Sulawesi and IBT PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. In Makassar*

**Frederick Roring\***, Lukman Setiawan, Herminawati Abubakar

Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: [dericro@live.com](mailto:dericro@live.com)

Diterima: 29 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung insentif kerja, dan penghargaan kerja, terhadap kinerja, menganalisis pengaruh langsung insentif kerja, dan penghargaan kerja terhadap **segmentasi usia kerja**, dan menganalisis pengaruh tidak langsung insentif kerja, dan penghargaan kerja, terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 32 karyawan sebagai sampel dari seluruh jumlah karyawan sebanyak 32 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Desember s.d Januari 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh insentif, dan penghargaan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja sales person, (2) insentif kerja, dan penghargaan kerja tidak langsung terhadap kinerja sales person melalui segmentasi usia kerja.

**Kata Kunci:** Insentif Kerja, Penghargaan Kerja, Segmentasi Usia Kerja, Kinerja Sales Person

### **ABSTRACT**

*This study aims to: (1) analyze the direct effect of work incentives, and work awards, on performance, (2) analyze the direct effect of work incentives, and work awards on work age segmentation, (3) analyze the indirect effect of work incentives, and work awards, on performance. This research uses primary data through a survey of 32 employees as a sample from the total number of 32 employees. The survey was conducted for 2 (two) months, namely December to January 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The research results show that: (1) The influence of incentives and work awards has a direct effect on sales person performance, (2) work incentives and work awards have an indirect effect on sales person performance through working age segmentation.*

**Keywords:** Work Incentives, Work Rewards, Working Age Segmentation, Sales Person Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan, terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang ingin diwujudkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-

kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kualitas dari sumber daya itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Persaingan global yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan kualitasnya produk atau jasa yang mereka hasilkan dan meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dengan baik di kancah global pasar (Herminawaty, 2022)

Pada Perusahaan perbankan tentu tidak semua karyawan memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan tersebut akan sangat berdampak terhadap perusahaan. Dampak positif akan dirasakan oleh perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan pemberian insentif kepada karyawan. Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia.

Pada PT Maybank Indonesia Tbk, pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan jumlah penghasilan yang berbeda kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya. Tujuannya untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Selain insentif pemberian motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif dan motivasi berupa penghargaan akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya Segmentasi Usia Kerja karyawan Perbankan Indonesia itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Tujuan pemberian insentif dan motivasi terhadap karyawan adalah untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan akan berusaha dan semangat dengan dorongan motivasi untuk dapat memperoleh insentif yang telah dijanjikan perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama.

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan tidak dipromosikan.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan akan

semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa insentif. Imbalan atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara material (gaji, insentif, reward dan tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman). Oleh karena itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2011: 7) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan kepuasan konsumen.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu setiap tugas dan pekerjaan yang kita lakukan harus berdasarkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung insentif kerja, dan penghargaan kerja, terhadap kinerja, menganalisis pengaruh langsung insentif kerja, dan penghargaan kerja terhadap segmentasi usia kerja, dan menganalisis pengaruh tidak langsung insentif kerja, dan penghargaan kerja, terhadap kinerja.

## **2. METODE**

### **a. Jenis Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

### **b. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Regional Sulawesi & IBT PT Maybank Indonesia Tbk Di Makassar Jl Kajoalalido No. 6 Makassar dengan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 2 (dua) bulan mulai November 2023 sampai dengan Januari 2024.

### **c. Populasi dan Sampel**

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan terhadap jumlah karyawan pada Kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT PT Maybank Indonesia Tbk.

- 1) Populasi, adalah Anggota Polri yang berada pada ruang lingkup kerja Kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT PT Maybank Indonesia Tbk. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 32 orang karyawan (data 2023).
- 2) Jumlah responden dalam penelitian ini adalah yakni 31 orang karyawan, sekaligus jumlah tersebut menjadi responden dalam penelitian. Dengan teknik penentuan sampel, yakni dengan menggunakan

rumus Slovin

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mewawancarai sumber informasi otoritas atau pengetahuan dan dapat memberikan bahan informasi yang valid tentang seluk beluk kejadian yang dipertanyakan oleh pewawancara.
- 3) Dokumentasi untuk mencari data mengenai variabel yang pengumpulan datanya berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT PT Maybank Indonesia Tbk.
- 4) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden di Kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT PT Maybank Indonesia Tbk.

#### e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti yakni data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari responden karyawan pada kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT PT Maybank Indonesia Tbk yang sifatnya numerik serta dapat diukur dan dihitung untuk mendapatkan nilai yang akurat. Sumber data terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Adapun Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang kemudian dijawab langsung oleh responden tersebut terkait variabel-variabel dalam penelitian
- 2) Data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan dari literatur-literatur bahan kepustakaan ataupun dokumen-dokumen Perguruan Tinggi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

#### f. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Model Pengukuran atau Outer Model
  - a) Uji Validitas  
Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

#### b) Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability*  $\geq 0,7$  Sekaran, (2017).

#### 2) Model Struktural atau Inner

Model Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Di samping melihat nilai R-square, model *Partial Least Square (PLS)* juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

#### 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari tabel 1,96 ( $\alpha$  5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Instrumen Indikator

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Beberapa bagian kuesioner adalah persepsi dengan skala likert. Untuk itu perlu dilakukan pengujian apakah data hasil kuesioner telah valid (absah) dan reliabel (dapat dipercaya). Pengujian Validitas instrumen menggunakan dengan alat analisis Korelasi Pearson. Jika nilai korelasi pearson (r) lebih besar dari 0.30, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai korelasi pearson (r) lebih kecil dari 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien alpha cronbach di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien alpha cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliabel.

Nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,6$ . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Dengan demikian maka kuesioner layak untuk disebarakan kepada 32 responden dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi absolut r yang lebih besar dari 0.30 sehingga instrument penelitian dinyatakan valid.

Sedangkan nilai alpha cronbach untuk semua variabel ialah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian juga reliable (handal).

**b. Inner Model Hasil Analisis SmartPLS**

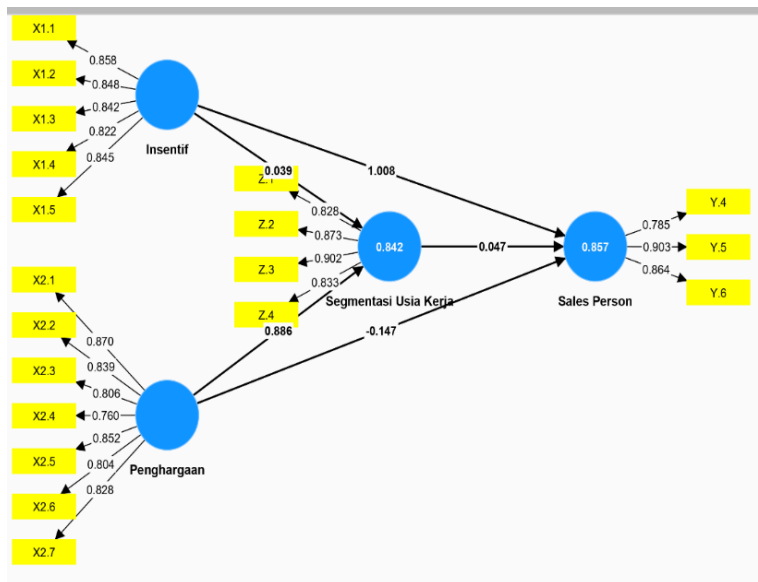
1) Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian inner model (structural model) pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (T-Statistic) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1. dan Gambar 1. berikut.

Tabel 1  
Hasil Pengujian Hipotesis Inner Model dalam SmartPLS

Hubungan	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
Insentif Kerja (X1) → Segmentasi Usia Kerja (Y1)	0.311	<0.001	Signifikan
Penghargaan Kerja (X2) Segmentasi Usia Kerja (Y1)	0.505	<0.001	Signifikan
Penguasaan Terknologi (X3) → Segmentasi Usia Kerja (Y1)	0.513	<0.001	Signifikan
Insentif Kerja (X1) → Kinerja (Y2)	0.208	0.050	Signifikan
Penghargaan Kerja (X2) → Kinerja (Y2)	0.351	<0.001	Signifikan
Segmentasi usia Kerja (X3) → Kinerja (Y2)	0.406	<0.001	Signifikan

Sumber: Analisa Data, 2023.



Gambar 1 Hasil Pengujian Hipotesis dalam Inner Model SmartPLS

Berdasarkan pengujian analisa SmartPLS pada tabel dan grafik, pada pengujian pengaruh langsung antara Insentif Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar<0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Insentif Kerja terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Insentif Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi Segmentasi Usia Kerja.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Kompetensi Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja,

diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar<0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Segmentasi usia Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kompetensi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Segmentasi Usia Kerja

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Selain pengujian pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung (indirect effect) juga ditemukan pada analisis SEM SmartPLS.

Tabel 2  
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Inner Model dalam SmartPLS

Mediasi	Pengujian Pengaruh	Coefficient	p-value	Keterangan
Y1	X1 terhadap Y2	0.208	0.050	Significant
Y1	X2 terhadap Y2	0.351	<0.001	Significant
Y1	X3 terhadap Y2	0.406	<0.003	Significant

Sumber: Analisa Data, 2023.

**c. Pengaruh Kemampuan Kerja, Penghargaan Kerja, Terhadap Kinerja Secara Langsung Melalui Segmentasi Usia Kerja Pada Kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT**

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristik responden tingkat pendidikan anggota didominasi pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun Merujuk dari data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Insentif Kerja terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar 0.050. Karena p-value sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Insentif Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso, 2010 bahwa Insentif Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu Putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk menguatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja.

**d. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja**

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Penghargaan Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penghargaan Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Penghargaan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Penghargaan Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Penghargaan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi

kinerja. Artinya secara empirik bahwa Penghargaan Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Insentif Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penghargaan Kerja sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Penghargaan Kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

**e. Pengaruh Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja**

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Segmentasi usia Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.406, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Segmentasi usia Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Segmentasi Usia Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Segmentasi usia Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Segmentasi usia Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Segmentasi usia Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Regional Sulawesi dan IBT di Makassar.

Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa Segmentasi usia Kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Segmentasi Usia Kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan

dengan Segmentasi Usia Kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan Segmentasi Usia Kerjanya.

#### **f. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Segmentasi Usia Kerja**

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Segmentasi Usia Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kapasitas Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kapasitas Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kapasitas Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Segmentasi Usia Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Segmentasi Usia Kerja bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

#### **g. Pengaruh Penghargaan Kerja Terhadap Moltivasi Kerja**

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Segmentasi Usia Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Penghargaan Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.505, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penghargaan Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang anggota, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada

dukungan disiplin anggota yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya.

#### **h. Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Segmentasi Usia Kerja**

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Segmentasi Usia Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Segmentasi Usia Kerja terhadap Segmentasi usia Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.513, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Segmentasi Usia Kerja adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik. Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan dan bagaimana kinerja karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adair (2017:192), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya. Teknologi Informasi Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Selain itu menurut Kadir (3013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-nstruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut

#### **i. Pengaruh Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja**

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Segmentasi Usia Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Segmentasi Usia Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Segmentasi Usia Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang

pengaruh Segmentasi Usia Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan Penghargaan Kerja juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif.

**j. Pengaruh Tidak Langsung Insentif Kerja, Penghargaan Kerja, dan Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja melalui Segmentasi Usia Kerja**

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Insentif Kerja, Penghargaan Kerja, dan Segmentasi usia Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Segmentasi Usia Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Insentif Kerja (X1), Penghargaan Kerja (X2), dan Segmentasi usia Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y2) melalui Segmentasi Usia Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi Segmentasi Usia Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Segmentasi usia Kerja maka semakin besar pengaruh Insentif Kerja, Penghargaan Kerja, dan Segmentasi usia Kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Segmentasi usia Kerja merupakan variabel mediasi antara Insentif Kerja, Penghargaan Kerja, dan Segmentasi usia Kerja dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Insentif Kerja, Penghargaan Kerja, dan Segmentasi usia Kerja dapat meningkatkan kinerja dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya.

Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjangkau, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada anggota berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang

dihasilkan oleh anggota baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018).

Suatu kinerja anggota dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselarasan antara upaya pencapaian tujuan anggota dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi anggota yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada anggota, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas anggota tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan anggota dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan anggota dalam lembaga.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Insentif Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Insentif Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Terdapat pengaruh langsung antara Penghargaan Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Penghargaan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Terdapat pengaruh langsung antara Segmentasi usia Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Segmentasi usia Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Terdapat pengaruh langsung antara Insentif Kerja terhadap Segmentasi Usia Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Insentif Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Segmentasi Usia Kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

A.S. Dwianto, P. Purnamasari, and Y. Pirmansyah, "Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–37, 2019, doi: 10.35899/biej.v1i1.13.

- A. Rozi, "Pengaruh Insentif dan Penghargaan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 124–229, 2019, doi: 10.35899/biej.v1i2.56.
- A. T. Hidayat and T. Agustina, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Segmentasi Usia Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin," *BIEJ Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 48–53, 2020.
- Amirullah, *Populasi dan Sampel (Pemahaman, Jenis dan Teknik)*. 2015.
- Anggriawan, k. H., Hamid, D., & Muhzam, M. D. (2015, November). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28, 51.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015, November). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28, 52.
- Fauziah, H. (2012, Maret). Pengaruh Insentif Dan Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2, 55.
- Fauziah, H. (2012, Maret). Pengaruh Insentif Dan Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2, 56.
- Firmandari, N. (2014, Desember). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Segmentasi Usia Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islaml*, IX, 28.
- Firmandari, N. (2014, Desember). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Segmentasi Usia Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, IX, 27.
- Abubakar, H., Perwira, I., Remmang, H., Suriani, S., Thanwain, T., & Naninsih, N. (2022). Qualtric Effect of TQM, Market Competitiveness, Organizational Innovation and Firm Performance.
- Khairati, R. (2013, September). Pengaruh Insentif Dan Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1, 232.
- Khairati, R. (2013, September). Pengaruh Insentif Dan Segmentasi Usia Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1, 233.
- Meiditami, R., & Sunuharyo, B. S. (2018, Juli). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Segmentasi Usia Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60, 180.
- Nugraha, G., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2013, Desember). Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 2.
- Nugraha, G., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2013, Desember). Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 2.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013, April). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 20.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013, April). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 21.
- Setiawan, L. (2021). The effect of emotional intelligence, organizational commitment on the team performance of hospital officers in South Sulawesi and Central Sulawesi province, Indonesia. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 15(1), 64-82.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2013, doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Sugiyono, "Perspektif Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif," in *Metodologi Penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, 2014.
- Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013, September). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Segmentasi Usia Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2, 179.
- Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013, September). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2, 182.
- Wasisto, E. (2014, Februari). Pengaruh Insentif Terhadap Segmentasi Usia Kerja Dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Birawa Surakarta. *ADVANCE*, 41.6/J.FOODCHEM.2007.12.014