

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 7 | No.2

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG RANGKASBITUNG

Muhi Mukti* Enong Komala**

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Incentives, Employee
Performance

Abstract

In general, the problems of incentives and performance are interrelated, because in fact there are several companies or agencies and organizations found in the phenomenon of a decrease in employee performance which is caused by dissatisfaction in receiving incentives provided. It becomes natural when we associate with the number of life needs of employees who are very many, then it is natural if there is an employee demand for the provision of incentives with a satisfactory value. Maybe this way employees will be able to improve their performance, even though the estimate does not necessarily ensure the attitude of employees who will work.

The method in this study is to use a quantitative descriptive method case study approach that uses descriptive design that is by solving a case of employee performance On PT Fifgroup Branc Rangkasbitung. While the sample in the study was 40 people taken from the entire population of 100

While the results of the study note that incentives have a positive relationship to employee performance, it is known from the results of the hypothesis test where $\alpha 0,05 \geq$ from the significance of 0,001 it can be concluded that there is a significant relationship between incentives and employee performance. As for the conclusions that the writer can give in this study is based on the results of research conducted by referring to the respondents, answers, it is known that the application of incentives that have been felt is quite satisfied or fulfilling the wishes of employees. While the performance of employees has shown a good level which includes the opportunity to progress, and receive incentives for work morale.

While the advice that the author gives in this research is one of the ways that the company can do to maximize employee performance is to provide good encouragement to employees, both material and non-material. And one way that can be done is to provide incentives to employees, and in its application depends on the company's policies.

Corresponding Author:

muhimukti@gmail.com

enong.komala@yahoo.com

Secara umum permasalahan insentif dan kinerja saling berkaitan, karena pada faktanya di beberapa perusahaan ataupun instansi dan organisasi banyak ditemukan fenomena tentang adanya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh ketidakpuasan dalam menerima insentif yang diberikan. Hal itu menjadi wajar ketika kita kaitkan dengan jumlah kebutuhan hidup karyawan yang sangat banyak, maka wajar jika terjadi tuntutan karyawan untuk diadakannya pemberian insentif dengan nilai yang cukup memuaskan. Mungkin dengan cara demikian karyawan akan bisa meningkatkan kinerjanya, walaupun perkiraan tersebut belum tentu memastikan sikap karyawan yang akan bekerja lebih baik.

Adapun metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif pendekatan studi kasus yang memakai kuantitatif yaitu dengan memecahkan suatu kasus kinerja karyawan Pada PT Fif group Cabang Rongkasbitung. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang yang diambil dari seluruh populasi yang berjumlah 100 orang.

Sedangkan dari hasil penelitian diketahui bahwa insentif mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis diketahui $\alpha 0,05 \geq$ dari signifikansi 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan kinerja karyawan.

Adapun kesimpulan yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengacu pada jawaban responden, diketahui bahwa penerapan insentif yang dilakukan sudah dirasa cukup puas atau mencukupi keinginan dari karyawan. Sedangkan Kinerja karyawan sudah menunjukan tingkatan yang baik yang meliputi kesempatan untuk maju, dan menerima perangsang untuk semangat kerja. Sedangkan saran yang penulis berikan dalam penelitian adalah Salah satu cara yang bisa dilakukan pihak perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah memberikan dorongan yang baik kepada karyawan baik yang bersifat positif, yaitu baik dorongan bersifat materi maupun non materi, dan salah satu cara yang bisa dilakukan adalah memberikan insentif kepada karyawan, dan dalam penerapannya tergantung pada kebijakan perusahaan tersebut.

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 7 Nomor 2

Mei – Agustus 2020

ISSN 2407-6325

Hal. 115-126

©2020 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar persahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam

perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari

manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi atau bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam upaya untuk mengatur atau manajemen penggunaan sumber daya manusia agar realistis, maka perusahaan harus mengetahui tingkat kinerja masing-masing. Hal tersebut sangat diperlukan untuk memantau apa yang akan terjadi pada sebuah perusahaan akibat penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja, kurang diperhatikannya kinerja, tenaga kerja pada suatu perusahaan dapat menghambat pekerjaan itu sendiri.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. M.Yani (2012:117)

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Rendi Fitriadi (2015)

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Irham Fahmi (2010:65)

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor penting yang harus

dimiliki PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung, hal tersebut sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, bermacam-macam cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung, antara lain melalui pemberian Reward Insentif agar semangat kerja dan motivasi karyawan bisa lebih baik. Mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja yang tinggi serta memiliki rasa tanggungjawab yang besar sehingga berdampak pada produktivitas Perusahaan itu sendiri.

Namun pada kenyataannya semangat dan gairah kerja karyawan masih belum sepenuhnya baik dilihat dari belum stabilnya hasil penjualan dengan target yang telah ditentukan, dimana hasil penjualan yang didapat untuk masing-masing unit dalam satu bulan yaitu Actual tercapai rata-rata 47, sedangkan target dalam satu bulan yang telah ditentukan Perusahaan yaitu sebesar 81 untuk masing-masing unit. Dan Hal ini bisa saja disebabkan masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan terhadap para promotor khususnya dibidang sales, insentif yang diberikan kepada karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, Selain itu terdapat karyawan yang masih kurang mampu bekerjasama dalam team kerja, hal ini terlihat dari kecenderungan saling mengandalkan dan melepaskan tugas dan mempercayakan kepada teman lain.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan. Insentif adalah salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Lijan Poltak

Sinambela (2016:238). Pemberian insentif kepada para karyawan pada dasarnya diharapkan akan memberikan motivasi positif kepada para karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini dapat memberikan dampak yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari turunnya produktifity kerja karyawan yang berujung pada kinerja dan kelangsungan perusahaan tersebut.

PT Fifgroup Cabang Rongkasbitung merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Pembiayaan Sepeda Motor, SPEKTRA (elektronik), UMK (Usaha Kecil dan Menengah), dan Ibadah Haji, dalam praktiknya, manajemen perusahaan tersebut menerapkan kebijakan Insentif kepada semua karyawan bagian lapangan hal tersebut dilakukan untuk peningkatan kinerja yang tujuan akhirnya untuk peningkatan Profitability Perusahaan itu sendiri.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan karyawan dan memberikan kontribusi ekonomi. (Irfan Fahmi, 2010:355)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. (Rendi Fitriadi,2015) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (M.Yani, 2012:117)

Dari ketiga pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari suatu proses yang dicapai seseorang dalam

melakukan pekerjaannya. Kinerja yang produktif harus ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri tersebut antara lain adalah tindakan yang konstruktif, kepercayaan diri, rasa tanggungjawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, memberi konrttribusi yang positif terhadap lingkungan, dan kekuatan untuk menunjukan potensi diri.

Menurut (Payaman Simanjuntak, 2011:69) Berikut ini adalah tujuan khusus dari manajemen kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh peningkatan kinerja suistainable
2. Meningkatkan motivasi dan komitemn karyawan
3. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi
4. Mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan
5. Menyediakan kerangka kerja bagi kesempatan sasaran kerja

Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai. (Yeri Yuliyantini, 2017). Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan

yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain menodorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap kinerja dan prestasi kerjanya. Haedar (2015)

Menurut Djamhur Hamid (2015) mengemukakan Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan kinerja pegawai insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam buku sugiyono (2012:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:115).

Adapun populasi dari penelitian adalah seluruh Karyawan PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung yang berjumlah 100 orang

Menurut Juliansyah Noor sampel adalah bagian sejumlah karakteristik dari populasi yang digunakan untuk melakukan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel. Kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki status sebagai Karyawan Permanen, yang jumlah penerimaan insentifnya lebih besar dibanding karyawan kontrak lainnya. Jumlah responden yang ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu adalah 40 responden

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket merupakan teknik pengambilan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun instrument pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), checklist (berupa pilihan dengan cara memberi tanda pada kolom yang disediakan), dan skala

(berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu). Noor (2012:139).

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengujian Validitas Instrument

Uji validitas adalah menguji alat ukur yang dibuat penelitian berdasarkan teori yang telah dipilih dengan data (jawaban responden) hasil uji coba. Pengujian tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Siregar, (2013:47).

Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk alat ukur yang di buat oleh peneliti. Uji reliabilitas dilakukan menurut masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan “interval consistency” dengan teknik Alpha Cronbach, teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliable atau tidak. Siregar, (2013:57)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2013:154) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau

asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gozaly, (2013:139)

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “Pengganggu” pada individu/ kelompok yang sama pada periode berikutnya. Gozaly. (2013:110)

Uji Hipotesis

Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi

sederhana, pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat (dependen variable)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel bebas atau independen terikat

Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2013:97) “koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r² = Koefisien Korelasi

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara keseluruhan dengan Rumus Hipotesis:

Ho : $\beta = 0$ tidak terdapat Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung

H1 : $\beta \neq 0$ terdapat Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini penulis menyebarkan angket kepada 40 responden yang berisikan 9 item pernyataan variabel insentif, dan 8 item pernyataan variabel kinerja karyawan. Uji validitas ini bertujuan untuk melihat kelayakan butir atau item pernyataan dalam angket tersebut yang dapat mendefinisikan suatu variabel. Dan adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan yaitu dengan r_{tabel} dimana r_{hitung} dari 40 sampel dengan taraf kesalahan

Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) Versi 29.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian ini bagaimana tanggapan karyawan PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung, dalam penelitian ini, proses penelitian berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada 40 responden, dengan menggunakan pengukuran skala likert, dengan alternative jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden Mengenai Insentif (X)

Untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian ini bagaimana tanggapan karyawan PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung, dalam penelitian ini, proses penelitian berdasarkan angket

yang telah disebarkan kepada 40 responden, dengan menggunakan pengukuran skala likert, dengan alternative jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas digunakan untuk alat ukur yang di buat oleh peneliti. Uji reliabilitas dilakukan menurut masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan “*interval consistency*” dengan tehnik *Alpha Cronbach*, tehnik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian *reliable* atau tidak. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	8

Sumber : Output SPSS Versi 20

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} (0,312). Sehingga item item variabel Insentif dan variabel kinerja yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

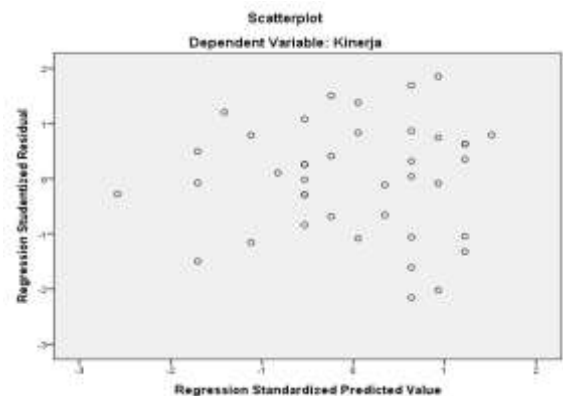
	Insentif	Kinerja
N	40	40
Normal Mean Parameters ^{a,b}	29.8250	31.8750
Std. Deviation	3.41856	3.96257
Most Absolute	.163	.085
Extreme Positive	.086	.082
Differences Negative	-.163	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z	1.029	.537
Asymp. Sig. (2-tailed)	.240	.936

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil Kolomogrov-Smirnov Uji Normalitas diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi insentif = 0,240 $\geq$ 0,05, dan nilai signifikansi kinerja 0,936 $\geq$ 0,05, yang berarti data yang digunakan tersebut berdistribusi normal

2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang berada didalamnya tidak membentuk suatu pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.371

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai DW sebesar 2,371, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai DU, dimana nilai DW $2,371 \geq$ dari nilai DU 1,600, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	18.517	5.206
Insentif	.448	.173

Analisis regresi merupakan titik analisis statistic yang dipergunakan untuk menemukan derajat ketergantungan antara variabel atau dengan yang lain dinyatakan dalam suatu bentuk linear atau regresi. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut: $Y = a + bx$ ($Y = 18,517 + 0,448 (X)$)

Berikut ini merupakan interpretasi dari persamaan regresi yang telah diperoleh dari tabel diatas: Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan konstanta sebesar 18,517 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai insentif maka nilai kinerja sebesar 18,517, koefisien regresi x sebesar 0,448 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai insentif,

maka nilai nilai kinerja bertambah sebesar 0,448.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian dimana rank sperman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis bila masing-masing variabel yang di hubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Sugiyono (2014:356)

Correlations

		Kinerja	Insentif
Pearson	Kinerja	1.000	.386
Correlation	Insentif	.386	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.007
	Insentif	.007	.
N	Kinerja	40	40
	Insentif	40	40

Berdasarkan tabel perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,386, artinya hubungan antara variable X dengan variable Y mempunyai hubungan sedang, jika dilihat dai tabel interpretasi dalam menentukan tingkat hubungan (Korelasi), maka nilai korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan 0,386 termasuk golongan interpretasi sedang.

3. Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.386 ^a	.149	.127

Dengan melihat Koefisien Determinasi Adjust R Square = 0,127, menunjukkan bahwa Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh Variabel Insentif. Sedangkan sisanya ($100\% - 12,7\% = 87,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 5%

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.557	.001
Insentif	2.582	.014

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai t hitung sebesar 2,582 dengan taraf signifikansi $0,001 \leq 0,05$ dan artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Fif group Cabang Rangkasbitung. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya agar selalu semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengacu pada jawaban responden, diketahui bahwa penerapan insentif yang dilakukan sudah dirasa cukup puas atau mencukupi keinginan dari karyawan.

Dari uraian yang sudah penulis uraikan diatas bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Insentif itu sendiri, Kinerja karyawan pada PT Fif group Cabang

Rangkasbitung sudah menunjukkan tingkatan yang baik yang meliputi kesempatan untuk maju, dan menerima perangsang untuk semangat kerja

Adapun dari hasil Uji Koefisien Korelasi Rank Sperman diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,386, artinya hubungan antara variable X dengan variable Y mempunyai hubungan sedang, jika dilihat dai tabel interpretasi dalam menentukan tingkat hubungan (Korelasi), maka nilai korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan 0,386 termasuk golongan interpretasi sedang.

Sedangkan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam skripsi ini.

Berdasarkan dari hasil uji t, nilai tersebut bahwa nilai t hitung lebih besar dari signifikansi, dimana taraf signifikansi $0,001 \leq$ dari nilai α 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya H_1 menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengacu pada jawaban responden, diketahui bahwa penerapan insentif yang dilakukan sudah dirasa cukup puas atau mencukupi keinginan dari karyawan

2. Kinerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung sudah menunjukkan tingkatan yang baik yang meliputi kesempatan untuk maju, dan menerima perangsang untuk semangat kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik derajat hubungan antara insentif kinerja karyawan mempunyai hubungan sedang. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam skripsi ini. Berdasarkan dari hasil uji t. Nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari signifikansi, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya H_1 menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Rangkasbitung.

Salah satu cara yang bisa dilakukan pihak perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah memberikan dorongan yang baik kepada karyawan baik yang bersifat positif baik dorongan bersifat materi maupun non materi, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah memberikan insentif kepada karyawan, dan dalam penerapannya tergantung pada kebijakan perusahaan tersebut

Daftar Pustaka

Fitriadi, Rendi. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa Riau Pekanbaru, Riau: Jom FISIP Vol 2 No 1 februari 2015

Fahmi, Irham. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta .2010

Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21. Semarang. Universitas Diponegoro. 2013

Haedar. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. Jurnal Equilibrium Vol 5 No 1 Februari 2015

Hamid, Jamhur. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Suka Alam Kota Batu Jawa Timur: jurnal JAB Vol.28, No.1 November 2015

Lijan, Poltak Sinambela. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2016

M. Yani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media. 2012

Noor, Juliyansyah. Metodologi Penelitian. Jakarta. Kencana Prenadamedia group. 2011

Simanjuntak, Payaman. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2011

Siregar, Syofian. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis.
Bandung: Alfabeta. 2009

Yuliyanti, yeri. Pengaruh Insentif,
Disiplin Kerja, Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Sewing PT.Pelita
Tomangmas Karanganyar. Jurnal
Akuntansi Dan Pajak Vol.18
No.01 Juli 2017