

# **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Oleh;

**Badriah Djula**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG

## **ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan plaza amanda jaya? Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan plaza amanda jaya. Dengan sampel 44 orang Pengambilan sampel menggunakan probability sampling, dimana teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling. Metode Yang Digunakan Dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan untuk menganalisis data digunakan uji regresi dan uji korelasi linear sederhana. Teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Angket, dan Dokumentasi yang diperoleh dari responden.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14,44 % variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Prestasi kerja dan Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas (yang menunjang).

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2000:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud dialaminya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif.

Menurut Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Plaza Amanda Jaya adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Supermarket dan Departemen Store. Perusahaan mempekerjakan sebanyak 78 orang karyawan.

Sesuai pengamatan peneliti Permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya

sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi- inovasi yang dimiliki karyawan sehingga mereka merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktivitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja.

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan Plaza Amanda Jaya ini, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian serta tingkat kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan prestasi karyawan dalam perusahaan Plaza Amanda Jaya.

Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan antara lain Plaza Amanda Jaya. Adapun insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, berupa reward dan punishment, ini diberikan kepada karyawan yang loyal, berdedikasi, serta memiliki integritas terhadap pekerjaan, akan tetapi sebagian karyawan belum maksimalkan pekerjaannya, contohnya seperti pelayanan kepada konsumen belum maksimal, serta karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Karyawan Plaza Amanda Jaya”.

## **2.1 Pengertian Dan Jenis – Jenis Insentif**

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

### **2.1.1 Konsep insentif**

Menurut Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Sedangkan Pangabean (2002:93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Relevan dengan itu Hasibuan (2006:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya

Alat motivasi yang umum diberikan oleh perusahaan untuk merangsang, memotivasi serta meningkatkan kinerja pegawai adalah insentif.

### **2.1.2 Jenis – Jenis Insentif**

Ada beberapa jenis insentif Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### **a. Insentif Material**

Uang dan Barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- 1) *Bonus*, tebagi atas : (1) Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. (2) Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.
- 2) *Komisi*, Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- 3) *Profit Sharing*, Salah Satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

- 4) *Jaminan sosial*, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa : (a) Pemberian rumah dinas. (b) Pengobatan secara Cuma-Cuma. (c) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi. (d) Cuti sakit. (e) Biaya pindah.

b. Insentif Non Material.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- 1.) Pemberian gelar (title) secara resmi,
- 2.) Pemberian tanda jasa,
- 3.) Pemberian piagam penghargaan,
- 4.) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Sedangkan menurut Siagian (2007:268), jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- a. *Piece work* (Upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executives incentives* (Insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. *Maturity curve* (Kurva “kematangan”) Adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. *Rencana insentif kelompok* adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Adapun pendapat menurut Hasibuan (2005:184-185) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- b. Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, serta melihat jenis-jenis insentif yang diberikan kepada setiap karyawan, maka dapat ditarik indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a.) Insentif material.  
Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditanggungkan, dan Jaminan sosial.
- b.) Insentif Non material.  
Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

2.1.3 Program insentif yang efektif

Sebuah system insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan didalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama secara maksimal.

Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karna program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu : (1) Motivasi yang meningkatkan menyebabkan melejitnya kinerja. (2) Dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi.

Sayangnya, banyak program insentif yang dirancang secara tidak tepat, dan program tersebut akhirnya tersendat. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora(1997:635) bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut.

1. Sederhana  
Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.
2. Spesifik

Tidak cukup untuk mengatakan “hasilkan lebih banyak” atau “hentikan kecelakaan kerja”. Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.

3. Dapat dicapai

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

4. Dapat diukur

Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang yang dikeluarkan.

## 2.2 Pengertian dan Faktor – Faktor Prestasi Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor- faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta membrikan peran aktif untuk menggunakan alat- alat yang ada. Karna tanpa peran aktif karyawan alat- alat canggih yang di memiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuanya.

### 2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Sedangkan menurut Saydam (1996:55) defenisi prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Dari kedua defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

### 2.2.2 Faktor – Faktor Prestasi Kerja

Menurut Heidrahman dan Suad husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu di nilai adlah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.biasanya diukur melalui ketepatan,ketelitian,keterampilan,kebersihan kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi,inisiatif,hati-hati,kerajinan dan kerja sama

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

7. Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi.prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan,keterampilan,pengalaman,dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi). Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah indikator prestasi kerja yang menjadi bahan penelitian penulis, yaitu:

1. Kecakapan

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang bisa dipertanggungjawabkan. Kesulitan dalam mengukur kecakapan adalah menentukan. Namun di

banyak perusahaan, jenjang pendidikan dan nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan dan kecakapan seseorang.

## 2. Keterampilan

Keterampilan kerja merupakan kemahiran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk dalam penguasaan alat kerja. Seringkali di berbagai perusahaan, mengharapkan memiliki seorang karyawan yang mempunyai beberapa keterampilan khusus yang dimiliki sehubungan dengan tuntutan perusahaan, dimana keterampilan juga dibutuhkan dalam rangka memecahkan masalah-masalah pekerjaan.

## 3. Pengalaman

Pengalaman merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu bagian tertentu. Hal tersebut dapat memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan kepada perusahaan. Seringkali pengalaman kerja seorang karyawan dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk kenaikan jabatan. Sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan memiliki kemampuan yang lebih tinggi serta mempunyai ide-ide yang dapat membangun kemampuan perusahaan.

## 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisiensi perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja yang mendukung. Syarat yang umum misalnya kebersihan, ventilasi yang cukup, suhu udara di tempat kerja, dan sebagainya. Juga perlu diperhatikan faktor-faktor jaminan keamanan dan keselamatan kerja. Hal ini sangat perlu bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik tercapainya prestasi kerja karyawan.

### 2.2.3 Keterkaitan insentif dengan prestasi kerja

Perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing.

Insentif dan prestasi kerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diantara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

Untuk jelasnya penulis akan uraikan alasan-alasan mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja menurut Simamora (1997:624) yaitu :

#### 1. Motivasi

Teori harapan/ekspektasi (expectancy theory) yang dikemukakan oleh Vroom menyatakan bahwa kaitan prestasi kerja dengan pembayaran adalah esensial untuk meningkatkan prestasi kerja.

#### 2. Retensi

Mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja kemungkinan akan membantu komposisi tenaga kerja. Karyawan-karyawan yang baik akan cenderung mendapatkan bagian yang besar bagi sumber daya yang kompensasi dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Karyawan-karyawan yang dibawa rata-rata akan menjadi kecil hati dan meninggalkan organisasi.

#### 3. Produktivitas

Pada saat prestasi kerja dikaitkan dengan imbalan-imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

#### 4. Penghematan-penghematan biaya

Manfaat paling krusial dari bayaran berdasarkan prestasi kerja adalah kapabilitas mengaitkan biaya-biaya kompensasi dengan hasil-hasil produktivitas. Dengan mendasarkan bayaran atas kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa biaya-biaya kompensasi akan bertalian dengan hasil-hasil organisasional.

#### 5. Sasaran-sasaran organisasional

Selalu merupakan tantangan untuk memastikan bahwa semua karyawan organisasional. Karyawan memahami betul tujuan-tujuan organisasi, dengan mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja yang ditetapkan secara organisasional, adalah mungkin memastikan bahwa sasaran-sasaran individu adalah sejalan dengan tujuan organisasional. Karyawan-karyawan yang upaya-upayanya tidak sinkron dengan tujuan organisasi tidak akan menikmati imbalan yang setimpal.

Hasibuan (2006:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

- c.) Insentif material. Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditanggihkan, dan Jaminan sosial.

d.) Insentif Non material. Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

1. Variabel dependent (Y) : Prestasi Kerja

Saydam (1996;55) defenisi prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. indikator-indikator prestasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut : Pengalaman, Keterampilan, Kecakapan dan Lingkungan Kerja.

## 4.2 Pembahasan

Sebelum mengadakan pengujian hipotesis, maka langkah awal yang dilakukan adalah mengadakan uji normalitas, uji validitas, dan uji reliabilitas. pengujian normalitas data yang bermaksud apakah kedua data tersebut berdistribusi dari populasi normal atau tidak. Selanjutnya pengujian validitas data dimaksudkan untuk mengukur nilai setiap item pertanyaan dinyatakan layak atau tidak untuk dijadikan instrumen penelitian, baik itu dari variabel X maupun variabel Y. Sedangkan pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian, baik itu dari instrumen variabel X maupun instrumen variabel Y. Sehingga dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi dimana persamaan regresi  $\hat{Y} = 34.78 + 0.32X$ , yang artinya bahwa setiap terjadi perubahan sebesar 1 unit variabel X akan diikuti dengan kenaikan oleh rata-rata variabel Y. Analisis persamaan regresi di atas dapat digunakan juga dalam hal peramalan dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi, hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diperoleh harga  $r = 0.38$  dan  $r^2 = 0,1444$ , hal ini menunjukkan bahwa sebesar 14.44 % variasi yang terjadi pada prestasi kerja dipengaruhi oleh insentif, yang artinya bahwa sebesar 14.44% penurunan prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator dari insentif yang tidak diterapkan dalam perusahaan tersebut, berupa jaminan kerja, asuransi, kenderaan operasional, dan pesangon, sehingga kontribusi yang dipengaruhi oleh variabel X (Insentif) terhadap variabel Y (prestasi kerja) sebesar 14.14%. sedangkan 85,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor Berupa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dll.

Langkah terakhir dari analisa hipotesis penelitian ini dilakukan yaitu dengan pengujian keberartian atau signifikan koefisien korelasi. Hasil perhitungan dengan uji statistik diperoleh  $t_{Hitung} = 4.56$ , sedangkan  $t_{Tabel} = (0.995) (30)$  dengan taraf nyata  $\alpha = 1\%$ , adalah 2.75. Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dan nilai  $t_{Hitung}$  berada diluar penerimaan  $H_0$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada plaza Amanda jaya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada pada plaza Amanda jaya bahwa karyawan bekerja dengan baik dan berprestasi, sebagian disebabkan adanya penghasilan atau pemberian hasil tambahan berupa insentif yang dapat menutupi kebutuhan karyawan tersebut.

## 5.1 Kesimpulan

Insentif merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan disamping beberapa faktor yang lain. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif X terhadap prestasi kerja Y maka diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 34.78 + 0.32 X$ . hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan satu persen pada variable X, maka diikuti oleh perubahan rata- rata sebesar 0,32 pada variabel X, sedangkan sebesar 34,78 pada persamaan tersebut merupakan nilai variabel Y tanpa kontribusi dari variabel X.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel X insentif terhadap variabel Y prestasi kerja adalah sebesar 14.44 % variasi yang terjadi sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan cukup signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja pada plaza Amanda jaya.

## 5.2 Saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka sebaiknya Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin bekerja dengan plaza Amanda jaya, dan hal ini juga diharapkan untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruki, 2001 ; Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima, Cetakan Pertama, PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta  
Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.  
Edwin B. Flippo dalam Marihot Tua Efendi Hariandja.2002, Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Grasindo  
gouzali saydam mAnajemen sumber daya manusia, jilid 2 jakarta, gunung agung, 1996

- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2006. *Manajemen* – Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.
- Heidjrahcman Ranupandojo dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*– Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.
- M. Manullang, 1994 *manajemen personalia*. Gadjah mada university press. Yokyakarta.
- Nawawi, Hadari.H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah mada university press. Jakarta.