

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SARANA INTI PERSADA  
JAKARTA SELATAN**

**Widia Astuti**

Assiten Ahli Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Email: [dosen01265@unpam.ac.id](mailto:dosen01265@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pemberian Insentif yang diberikan PT. Sarana Inti Persada, dan seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pada PT. Sarana Inti Persada.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif hal ini dimaksudkan untuk menghitung dari angket data Pemberian Insentif yang diterima Karyawan sebagai variabel bebas (X) yang sudah diketahui dan menghitung angket data Kinerja sebagai variabel tetap (Y) yang belum diketahui dari hasil angket yang disebarkan ke Karyawan, salah satu metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan model-model matematika dan statistik. Dengan mentabulasi perolehan kuesioner yang kemudian menggunakan analisis korelasi product moment, Validitas, Reliabilitas, dan Uji Signifikansi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Regresi Linear Sederhana  $Y = a + bx$ . Dengan sampel sebanyak 50 orang, diketahui regresi linear  $Y = 3,3717 + 0,950x$ . jika pemberian insentif naik sebesar satu point akan mengakibatkan kenaikan prediksi kinerja 0,950. Hasil analisa Koefisien Korelasi antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,877 dengan koefisien determinasi sebesar 76,91% sedangkan 23,09% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian dari perhitungan uji keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 12,656$  dan  $t_{tabel} = 2,011$ . Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang berarti antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to determine the Incentives given by PT. Sarana Inti Persada, and how much influence the incentives have on the performance of PT. Persada Core Facilities.*

*The method used in this study is a descriptive method, it is intended to calculate from the questionnaire data on Incentives received by employees as an independent variable (X) which is already known and calculate the questionnaire Performance data as a fixed variable (Y) that is not yet known from the results of the distributed questionnaire. to Employees, one of the analytical methods used by the author is to use mathematical and statistical models. By tabulating the acquisition of a questionnaire which then uses product moment correlation analysis, validity, reliability, and significance test.*

*Based on the results obtained from Simple Linear Regression  $Y = a + bx$ . With a sample of 50 people, it is known that the linear regression  $Y = 3.3717 + 0.950x$ . if the incentive is increased by one point, it will result in an increase in the predicted performance of 0.950. The results of the analysis of the correlation coefficient between the provision of incentives to employee performance obtained an  $r_{xy}$  value of 0.877 with a coefficient of determination of 76.91% while*

23.09% was influenced by other factors. Then from the calculation of the significance test of the Correlation Coefficient (*t*-test) obtained the value of *t* count = 12.656 and *t* table = 2.011. It turns out that *t* count > *t* table. Thus *H*<sub>0</sub> is rejected, meaning that there is a significant influence between the provision of incentives on employee performance.

**Keywords:** *Giving Incentives and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung dari bagaimana kebijakan yang telah diterapkan dan ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan. Kinerja ini akan meningkat apabila diimbangi dengan adanya insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan dalam arti bahwa pemberian insentif dilaksanakan secara efektif. Kinerja yang dicerminkan melalui tanggung jawab, loyalitas, team work dan kuantitas kerja.

Pemberian insentif yang efektif untuk para karyawan, memungkinkan bagi mereka untuk memberikan kinerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan merupakan sesuatu yang pantas mendapatkan suatu penghargaan yang lebih dari perusahaan.

Membahas masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia baik secara fisik maupun non fisik, sedangkan aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada. Hal ini dianggap perlu dilakukan karena pekerjaan yang dilakukan dengan baik serta didukung dengan kemampuan, kedisiplinan, dan motivasi yang tinggi dan sesuai dengan sifat pekerjaannya akan mendorong kemajuan setiap usaha yang akan mendorong setiap kemajuan usaha yang pada gilirannya juga akan meningkatkan

pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA INTI PERSADA”**.

### B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian insentif yang diterapkan pada karyawan PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN ?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Insentif

#### 1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai suatu sarana motivasi dapat diberi batasan

perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi / perusahaan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Menurut Anwar Prabu Mangkangara (2002:89), mengatakan pengertian insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata bahasa Indonesia dari kata dasar kinerja yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Telalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang dalam mengakibatkan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui hasil kuesioner kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

### A. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT Sarana Inti Persada, JAKARTA Selatan yang berjumlah 50 orang.

#### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampling Jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono. 2011 : 68). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 30 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden.

### B. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i X_i - \sum X_i \sum X_t}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} - \{n \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}}$$

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid

#### 2. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

$$S_i = \frac{\sum x_i^2 \sum x_i^2}{n}$$

$$S_t = \frac{\sum x_i^2 (x_i)^2}{n}$$

keterangan :

$r_{11}$  : nilai reliabilitas

$S_i$  : varians score tiap butir pertanyaan

$S_t$  : varians total

$k$  : banyak butir pertanyaan

$n$  : jumlah responden

Kriteria keputusan :

1) Jika  $r_{11} \leq r_{\text{tabel(a,db)}} - r_{\text{tabel Product Moment}}$ , maka alat ukur tidak reliable.

2) Jika  $r_{11} > r_{\text{tabel (a,db)}}$ , maka alat ukur reliable.

### 3. Uji Normalitas

Rumus Chi Kuadrat yang digunakan adalah :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \dots$$

Keterangan :

$X^2$  = Chi Kuadrat

$O_i$  = Hasil dari penelitian

$F_o$  = Hasil yang diharapkan

Populasi berdistribusi normal jika  $X^2$  hitung  $\geq X^2$  tabel.

### 4. Regresi Linear Sederhana

$Y = a + bx$

Diketahui:

$$\begin{aligned} n &= 50 \\ \sum XY &= 237662 \\ \sum X &= 3437 \\ \sum Y &= 3451 \\ \sum X^2 &= 236723 \\ \sum Y^2 &= 238731 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{50 \cdot 237662 - (3437)(3451)}{50 \cdot 236723 - (3437)^2} \\ &= \frac{11883100 - 11861087}{11836150 - 11812969} \\ &= \frac{22013}{23181} \end{aligned}$$

$$b = 0,950$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{3451 - (0,950)(3437)}{50}$$

$$a = \frac{3451 - 3265,15}{50}$$

$$a = \frac{185,85}{50}$$

$$a = 3,717$$

$$Y = 3,717 + 0,950x$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila koefisien garis sebesar 0,950 menunjukkan bahwa kenaikan X sebanyak satu, prediksi rata – rata Y akan naik 0,950. Jad jika sko pemberian insentif naik sebesar satu point akan mengakibatkan prediksi kinerja karyawan sebesar 0,950.

### 5. Uji Koefisien Korelasi ( r )

a. Untuk mengukur koefisien kolerasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Kolerasi

$n$  = Jumlah Responden

$X$  = variabel bebas ( insentif material)

$Y$  = variabel terikat ( kinerja karyawan)

$\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat Seluruh Skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat Seluruh Skor Y

### 6. Koefisien Determinasi dan Koefisien Penentu

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 7. Uji Signifikan

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  : Nilai Uji t

$r$  : Koefisien Kolerasi

$n$  : Banyaknya Sampel

Dengan perumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Insentif terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : terdapat pengaruh signifikan antara variabel Insentif terhadap kinerja karyawan.

Atau dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ; Hipotesis alternatif diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ; Hipotesis alternatif ditolak.

Digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel X (insentif) dengan variabel Y (kinerja karyawan) yang mana,

a. Variabel X adalah jumlah skor dari pertanyaan responden tentang insentif.

Variabel Y adalah jumlah skor dari pertanyaan tentang kinerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil dan Pembahasan penelitian

#### 1. Pemberian Insentif ( X )

Jumlah hasil pernyataan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 466 + 282 + 2 + 0 + 0 = 750. Dari hasil penyebaran 15 pernyataan tentang Insentif yang diberikan kepada seluruh responden berjumlah 50 orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut :

$$\text{Jawaban SS} = \frac{466}{750} \times 100\% = 62\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{282}{750} \times 100\% = 37,8\%$$

$$\text{Jawaban R} = \frac{2}{750} \times 100\% = 0,2\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{0}{750} \times 100\% = 0\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{750} \times 100\% = 0\%$$

Hasil di atas menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan yang terdapat pada PT

Sarana Inti Persada mendapat respon yang baik. Dengan jumlah responden 50 orang dan dengan 15 pernyataan yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 495 atau 66%, jawaban "setuju" sebanyak 243 atau 33,8%, jawaban "ragu-ragu" sebanyak 2 atau 0,2%, jawaban "tidak setuju" sebanyak 0 atau 0%, jawaban "sangat tidak setuju" tidak ada atau 0%.

a. Uji Validitas Variabel (X) Insentif

Diketahui :

$$X_i = 225$$

$$X_t = 3437$$

$$X_i^2 = 1025$$

$$X_t^2 = 236723$$

$$X_i X_t = 15502$$

$$\begin{aligned} r_{X_t X_t} &= \frac{n \sum x_i x_t - (\sum x_i)(\sum x_t)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum x_t^2 - (\sum x_t)^2\}}} \\ &= \frac{50.15502 - (225). (3437)}{\sqrt{\{50.1025 - (225)^2\} \{50.236723 - (3437)^2\}}} \\ &= \frac{775100 - 773325}{\sqrt{\{51250 - (50625)\} \{11836150 - 11812969\}}} \\ &= \frac{1775}{\sqrt{\{625\} \{23181\}}} \\ &= \frac{1775}{\sqrt{14488125}} \\ &= \frac{3806,32}{1775} \\ &= 0,466 \end{aligned}$$

#### b. Hasil Uji Realibilitas Variabel (X) Insentif

1) Mencari varian butir

Variable (X) Insentif Material diketahui :

$$\sum x_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{n}}{n}$$

$$S1 = \frac{1025 - \frac{(225)^2}{50}}{50} = \frac{1025 - \frac{50625}{50}}{50} = \frac{1025 - 1012,5}{50} = \frac{12,5}{50} = 0,250$$

2) Mencari reliabilitas

Dik : k = 10

$$\sum x_t = 3,637$$

$$\sum s_t = 9,272$$

$$k = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum xt^2}{\sum st \sum^2} \right]$$

$$k = \left[ \frac{10}{(10-1)} \right] \left[ 1 - \frac{3,637}{9,272} \right]$$

$$k = \left[ \frac{15}{(15-1)} \right] [1 - 0,392]$$

$$k = \left[ \frac{15}{14} \right] [0,607]$$

$$k = [1,071] [0,607]$$

$$k = 0,639$$

Keterangan maka  $rca > r_{tabel}$  atau  $0,639 > 0,279$  dengan ketentuan  $\sigma = 5\%$  maka besar  $r_{tabel} = 0,279$  maka varians butir item variabel motivasi (x) dapat dikatakan **reliabel**.

#### 1) Kinerja karyawan pada PT Sarana Inti Persada

Jumlah hasil pernyataan = SS + S + R + TS + STS yaitu =  $495 + 243 + 2 + 0 + 0 = 750$ . Dari hasil penyebaran 15 pernyataan tentang Tingkat Kepuasan yang diberikan kepada seluruh responden berjumlah 50 orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut :

$$\text{Jawaban SS} = \frac{495}{750} \times 100\% = 66\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{243}{750} \times 100\% = 33,8\%$$

$$\text{Jawaban R} = \frac{2}{750} \times 100\% = 0,2\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{0}{750} \times 100\% = 0\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{750} \times 100\% = 0\%$$

Hasil di atas menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan yang terdapat pada PT Sarana Inti Persada mendapat respon yang baik. Dengan jumlah responden 50 orang dan dengan 15 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 495 atau 66%, jawaban “setuju” sebanyak 243 atau 33,8%, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 2 atau 0,2%, jawaban “tidak setuju” sebanyak 0 atau 0%, jawaban “sangat tidak setuju” tidak ada atau 0%.

#### a. Uji Validitas Kinerja (Y)

$$= \frac{50.1584 - (225). (3451)}{\sqrt{\{50.1061 - (229)^2\} \{50.238731 - (3451)^2\}}}$$

$$= \frac{792450 - 7902879}{\sqrt{\{53050 - (52441)\} \{11936550 - 11909401\}}}$$

$$= \frac{2171}{\sqrt{\{609\} \{27149\}}}$$

$$= \frac{2171}{\sqrt{16533741}}$$

$$= \frac{2171}{4066,1703}$$

$$= 0,53391$$

Jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat kesalahan 5% di nyatakan **Valid** ( $0,533 > 0,279$  maka dinyatakan **Valid**)

#### 2) Mencari varian butir Variable (Y) kinerja diketahui :

$$\sum xt = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum xt)^2}{n}}{n}$$

$$S_1 = \frac{1061 - \frac{(229)^2}{50}}{50} = \frac{1061 - \frac{52441}{50}}{50}$$

$$= \frac{1061 - 1048,82}{50} = \frac{12,18}{50} = 0,243$$

Dengan demikian total varians butir adalah  
=  $0,25 + 0,4176 + 0,2249 + 0,28 + 0,3616$   
+  $0,3924 + 0,2884$   
+  $0,3824 + 0,2916$   
+  $0,3156 = 3,573$

$$s_{i^2} = 3,573$$

#### 3) Mencari variabel total $\sum x t^2 = 238731$ $\sum x^2 = 3451$ $n = 50$

maka:

$$s_{t^2} = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum xt)^2}{n}}{n}$$

$$s_{t^2} = \frac{238731 - \frac{(3451)^2}{50}}{50}$$

$$s_{t^2} = \frac{238731 - \frac{(11909401)^2}{50}}{50}$$

$$s_{t^2} = \frac{542,98}{50}$$

$$s_{t^2} = 10,8596$$

Berikut dibawah ini akan dikelaskan hasil kuesioner responden variabel (y) kinerja berdasarkan uji reabilitas yang dapat terlihat pada tabel yang terdapat dalam lampiran skripsi ini. Rumus koefisien reabilitas instrument menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:



$$\begin{aligned} \text{Dik: } k &= 10 \\ \sum xt &= 0,304 \\ \sum xt^2 &= 8,4 \\ r &= \left[ \frac{S}{(S-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum xt^2}{\sum xt} \right] \\ r &= \left[ \frac{15}{(15-1)} \right] \left[ 1 - \frac{3,5732}{10,8596} \right] \\ r &= \left[ \frac{15}{(14)} \right] [1 - 0,329036] \\ r &= [1,071429][0,670964] \\ r &= 0,71889 \end{aligned}$$

Keterangan maka  $r_{ca} > r_{tabel}$  atau  $0,718 > 0,279$  dengan ketentuan  $\sigma = 5\%$  maka besar  $r_{tabel} = 0,279$  maka varians butir item variabel kinerja (y) dapat dikatakan **reliable**.

### 3. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Inti Persada

#### a. Uji Koefisien Korelasi

Juga dapat dicari dengan menggunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ r_{xy} &= \frac{50 \times 237662 - (3437)(3451)}{\sqrt{\{50 \times 236723 - (3437)^2\} \cdot \{50 \times 238731 - (3451)^2\}}} \\ r_{xy} &= \frac{11883100 - 11861087}{\sqrt{(11836150 - 11812969)(11936550 - 11909401)}} \\ r_{xy} &= \frac{22013}{\sqrt{(23181)(27149)}} \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{22013}{\sqrt{629340969}}$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{22013}{25086,66} \\ r_{xy} &= 0,87747 \\ r_{xy} &= 0,887 \end{aligned}$$

#### b. Analisis koefisien determinasi

$$\begin{aligned} R &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ R &= (0,877)^2 \times 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} R &= 0,769129 \times 100\% \\ R &= 76,91\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien determinasi (R) diatas diperoleh nilai sebesar 76,91%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,91% sedangkan selebihnya (100 - 76,91%) sebesar 23,09% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

#### c. Uji Hipotesis (uji t)

Untuk menentukan nilai thitung dipergunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_{tabel} = t$$

$$(\alpha)(n-2)$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_{tabel} = t$$

$$(5\%)(50-2)$$

$$t = \frac{0,877\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,877^2}}$$

$$t_{tabel} = t (0,5) 48$$

$$t = \frac{0,877\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,769129^2}}$$

$$t_{tabel} = 2,011$$

$$t = \frac{0,877 \cdot 6,928}{\sqrt{0,230871}}$$

$$t = \frac{6,075}{0,480}$$

$$t = 12,656$$

Tingkat Signifikan

$\alpha =$  taraf nyata 5 %

$$t_{\alpha} = (df = n - 2)$$

$$t = (0,5 = 50-2)$$

$$t = (0,5 : 48)$$

$$t = 2,011$$

Dari perhitungan uji-t diatas, ternyata nilai thitung  $> t_{tabel}$ , karena  $12,656 > 2,011$  maka  $H_0$  ditolak, hal tersebut berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Insentif dengan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

1. Bentuk Insentif yang diberikan perusahaan berupa uang, komisi, profit sharing, kompensasi yang ditanggungkan, jaminan sosial serta bentuk yang berupa pelayanan karyawan dan pemberian reward. Insentif yang diberikan oleh PT Sarana Inti Persada telah dilaksanakan cukup baik, yang ditunjukkan dengan jawaban responden yang menjawab pertanyaan yang diajukan. Kebijakan tersebut hendaknya dipertahankan atau lebih ditingkatkan sehingga tujuan kedua belah pihak dapat tercapai dengan baik, Jawaban SS =  $\frac{466}{750} \times 100\% = 62\%$ , Jawaban S =  $\frac{282}{750} \times 100\% = 37,8\%$ , Jawaban R =  $\frac{2}{750} \times 100\% = 0,2\%$ .
2. Kinerja yang dicapainya karyawan PT Sarana Inti Persada tersebut dinilai berdasarkan kualitas hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan Tanggung Jawab, Keterampilan, Kejujuran, dan Loyalitas. Pelaksanaan kinerja karyawan PT Sarana Inti Persada telah terlaksana dengan baik, yang ditunjukkan dengan jawaban responden yang menjawab Pertanyaan yang diajukan. Dengan pemberian insentif yang baik dan adil diharapkan kebutuhan karyawan akan dapat terpenuhi hal ini dapat memacu kreatifitas sehingga kinerja akan meningkat.  

$$\text{Jawaban SS} = \frac{495}{750} \times 100\% = 66\%, \quad \text{Jawaban S} = \frac{243}{750} \times 100\% = 33,8\%, \quad \text{Jawaban R} = \frac{2}{750} \times 100\% = 0,2\%.$$
3. Berdasarkan perhitungan diatas didapat hasil korelasi antara variable X dan variable Y berpengaruh positif sebesar 0,887 yang terletak pada nilai interpretasi antara 0,8 – 1,00 yang dinyatakan dengan “Sangat Kuat”.

Setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan uji-t di dapat hasil sebagai berikut:  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau 12,07 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X) terhadap kinerja (Y). Pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 76,91 %. Hal ini berarti terdapat hubungan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, karena 76,91% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif.

### B. Saran

1. Insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja, untuk itu insentif harus terus ditingkatkan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja.
2. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu pendidikan dan pelatihan harus tetap dilakukan bagi karyawan baru atau lama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arindiah Citra Dwi Agustina, 2010. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan persada swalayan malang.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Hamriani, Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Hasan, Iqbal. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.



- Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hoetomo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Koko Sumatjoko, 2007. Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Masri, Abd. Rasyid. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Hasil Penelitian Sosial*. Makassar: Alauddin University Press
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTRITRAN ABADI SRENGSENG JAKARTA BARAT PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.