

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.BANDUNG ERA SENTRA TALENTA**

**SELLY ASTRIANI**

**NPM A11150028**

Bandung, 16 Oktober, 2018

Pembimbing

(Hamidah, Dra., MSi)

Mengetahui

Ketua STIE EKUITAS

Ketua Prodi Studi S1 Manajemen

(Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP.) (Dr. Iim Hilman, SE., MM)

**P E R N Y A T A A N**  
**PROGRAM SARJANA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 16 Oktober 2018

Yang menyatakan,

Selly Astriani

# **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Era Sentra Talenta**

**Penulis :  
Selly Astriani**

**Pembimbing :  
Hamidah, Dra., MSi**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Era Sentra Talenta. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode verifikatif dengan populasi 30 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari pemberian insentif (X) yang ditunjukkan dari nilai *R-square* sebesar 0,202. Artinya pemberian insentif (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,2%. Sedangkan 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pemberian insentif secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang belum optimal. Oleh karena itu, sebaiknya PT.BEST melakukan keterbukaan dengan nominal insentif yang memberikan kepada karyawan sebagai ukuran kinerja setiap karyawan pada PT. BEST. Kinerja secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang belum optimal. Oleh karena itu, sebaiknya PT BEST melakukan efisiensi waktu agar jumlah komplain yang dapat diatasi lebih optimal. Kerjasama antara divisi yang terdapat di PT. Bandung Era Sentra Talenta intensitasnya dirasakan masih kurang sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih meningkatkan intensitas dalam kerjasama agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan.

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

***The Influence of Incentives for Employee Performance at PT. Bandung Era Sentra Talenta***

***Written by :  
Selly Astriani***

***Mentor Lecturer :  
Hamidah, Dra., MSi***

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is to find out how the provision of incentives has an influence on the performance of employees at PT. Bandung Era Sentra Talenta. This research method uses descriptive analysis method and verification method with a population of 30 respondents. Data collected by questionnaire method and data analysis used is simple linear analysis.*

*The results of this study can be seen that there is a significant effect between the variable giving incentives (X) on employee performance (Y). The results of the determination coefficient analysis indicate that the contribution of the incentive (X) shown from the R-square value is 0.202. This means that the provision of incentives (X) contributes to employee performance (Y) by 20.2%. While 79.8% is influenced by other variables not addressed in this study.*

*Giving incentives as a whole has gone well. However, there are still aspects that are not optimal. Therefore, PT. BEST should open a nominal incentive to provide employees with a measure of the performance of each employee at PT. BEST. The overall performance has gone well. However, there are still aspects that are not optimal. Therefore, it is better for PT BEST to make time efficiency so that the number of complaints that can be addressed is more optimal. Collaboration between divisions in PT. Bandung Era Sentra Talenta the intensity is felt to be still lacking so that there are often misunderstandings that can disrupt employee performance. Therefore the company must increase the intensity in cooperation so that unwanted errors do not occur.*

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis telah berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Bandung Era Sentra Talenta” ini sebagai salah satu syarat untuk melengkapi program kuliah Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak memperoleh bantuan baik berupa moril maupun materil serta dorongan dari berbagai pihak; sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis yaitu Ibunda Yeni Restiani dan Ayahanda Bambang Heryanto yang telah memberi dukungan dengan segenap kemampuannya. Dalam kesempatan ini juga penulis sampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada Ibu Hamidah, Dra., Msi., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan kesabaran yang luar biasa selama proses penyusunan skripsi.

Tak lupa pada kesempatan ini penulis sampaikan terimakasih kepada Yth:

1. Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., MSc., CSP., selaku Ketua I STIE Ekuitas
2. Dr. Ir. Dani Dagustani,. MM. Selaku Wakil Ketua I STIE Ekuitas.
3. Dr. Sudi Rahayu,SE., MM., selaku Wakil Ketua III STIE Ekuitas.
4. Dr. Iim Hilman, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Ekuitas
5. Cecep Taufiqurrohman, SE.,MM,Ak, selaku dosen wali

6. Bapak/ibu dosen pengajar dan seluruh Staff STIE Ekuitas yang telah memberi ilmu, bimbingan seray motivasi
7. Pimpinan dan karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta .
8. Nesa Septiyanti dan Mutia Nur Anisa selaku sahabat yang selalu memberi motivasi dan dukungan yang tak pernah berhenti selama mencari ilmu di STIE Ekuitas.
9. Seluruh Rekan S1 Manajemen 2015
10. Semua pihak yang telah banyak membantu baik yang tidak terlibat secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT menjadikan laporan PKL ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan laporan PKL ini.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Bandung, 16 Oktober 2018

Selly Astriani

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan .....	4
1.3.1 Maksud.....	4
1.3.2 Tujuan .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	4
1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu .....	4
1.4.2 Kegunaan Operasional .....	5
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>7</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	7

2.1.1 Insentif .....	7
2.1.1.1 Tujuan Pemberian Insentif.....	8
2.1.1.2 Bentuk Insentif .....	11
2.1.1.3 Indikator – indikator Pemberian Insentif.....	12
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	15
2.1.2.1 Sasaran Kinerja.....	16
2.1.2.2 Indikator – indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Objek Penelitian.....	22
3.1.1 Sejarah Singkat PT. BEST .....	22
3.1.2 Legalitas Perusahaan.....	23
3.1.3 Visi dan Misi PT. BEST .....	24
3.1.4 Logo PT. BEST.....	24
3.1.5 Struktur Organisasi PT. BEST .....	25
3.2 Metode Penelitian .....	26
3.2.1 Desain Penelitian .....	26
3.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.4 Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.2.5 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel .....	29
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	29



3.2.6.1 Uji Validitas.....	29
3.2.6.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.2.7 Analisis Data .....	30
3.2.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.2.7.2 Transformasi Data dengan <i>Method Successive Interval</i> (MSI) ..	34
3.2.7.3 Analisis Statistik Inferensial.....	35
3.2.7.3.1 Regresi Linier Sederhana.....	35
3.2.7.3.2 Koefisien Korelasi .....	36
3.2.7.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
3.2.7.3.4 Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	39
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	39
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
4.2 Karakteristik Data Responden .....	41
4.3 Tanggapan Responden pada PT. BEST .....	43
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif (X).....	43
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) .....	53
4.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BEST .....	61
4.4.1 Pemberian Insentif Pada PT. BEST .....	61
4.4.2 Kinerja Karyawan Pada PT. BEST .....	63
4.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
4.4.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	67
4.4.5 Koefisien Determinasi.....	68

4.4.6 Elaborasi .....	69
4.4.6.1 Pemberian Insentif di PT. BEST .....	69
4.4.6.2 Kinerja Karyawan di PT. BEST .....	71
4.4.6.3 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran - saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Kunci Indikator Kinerja PT BEST.....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Mengenai Pemberian Insentif.....	3
Tabel 1.3 Jadwal Penelitian.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel (X) Pemberian Insentif.....	28
Tabel 3.2 Operasional Variabel (Y) Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 3.3 Daftar Kategori Jawaban.....	31
Tabel 3.4 Rekapitulasi Skor .....	31
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Variabel Pemberian Insentif .....	32
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Variabel Kinerja.....	33
Tabel 3.7 Nilai Interval Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.8 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Koefisien Realibilitas .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Bonus Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	44
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komisi Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	45

Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Profit Share Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	45
Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta .....	46
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Cuti Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta .....	47
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengobatan Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta .....	47
Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penugasan Yang Diterima Pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta .....	48
Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gelar Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	49
Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Mendali Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	59
Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Piagam Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	50
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pujian Lisan Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	50
Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pujian Tulisan Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta .....	51
Tabel 4.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Ucapan Terimakasih Formal Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	52
Tabel 4.20 Terimakasih Informal Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	52

Tabel 4.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Atribut Jabatan Yang Diberikan Atasan PT.Bandung Era Sentra Talenta.....	53
Tabel 4.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Proses Melayani Pelanggan .....	54
Tabel 4.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan CSO Saat Melayani Pelanggan .....	55
Tabel 4.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pelanggan yang Dilayani Dalam 1 Hari .....	56
Tabel 4.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Produk yang Terjual Dalam 1 Hari.....	56
Tabel 4.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Komplain Yang Dapat Teratasi Dalam 1 Hari.....	57
Tabel 4.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kecepatan Dalam Melayani Pelanggan .....	58
Tabel 4.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Biaya Untuk Menilai Kinerja Kerja .....	59
Tabel 4.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Biaya Untuk Pembayaran Teknologi.....	60
Tabel 4.30 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Supervisor Di Setiap Divisi.....	61
Tabel 4.31 Tanggapan Keseluruhan Tentang Pemberian Insentif .....	62
Tabel 4.32 Tanggapan Keseluruhan Tentang Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.33 Statistik Deskriptif .....	65
Tabel 4.34 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana .....	66

Tabel 4.35 Hasil Perhitungan Koefisien Kolerasi.....	67
Tabel 4.36 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi “Model Summary” .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Kuesioner
- Lampiran II : Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif
- Lampiran III : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran IV : Uji Reliabilitas
- Lampiran V : Transformasi Data Dengan MSI (Metode Successive Interval)  
Variabel Pemberian Insentif
- Lampiran VI : Transformasi Data Dengan MSI (Metode Successive Interval)  
Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran VII : Uji Regresi Linier Sederhana
- Lampiran VIII : Surat Permohonan Perubahan Topik/Judul Skripsi
- Lampiran IX : Photocopy Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran X : Curriculum Vitae

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	20
Gambar 3.1 Logo PT. BEST .....	24
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. BEST .....	25



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen harus diperhatikan oleh suatu instansi, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. PT.Bandung Era Sentra Talenta ini merupakan Perusahaan Multi level yang berada di Bandung, perusahaan ini tentunya diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya kepada para mitra agar mitra merasa nyaman saat mendapatkan pelayanan yang maksimal dari perusahaan ini sendiri, khususnya oleh setiap karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM PT.BEST manajemen sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif).

Menurut Veitzhal Rivai Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gaisharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin

kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik.

Bernardin (2013:241) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Terdapat kinerja yang belum optimal di PT BEST dapat dilihat dari data kunci indikator kinerja. Setiap perusahaan memiliki data kunci indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur dan membandingkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Adapun data tersebut sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pencapaian Kunci Indikator Kinerja PT BEST**

No	Aspek Kunci Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2016		Tahun 2015	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Pelayanan Prima	15	13,5	15	14.1	15	14,6
2	Disiplin	12	11.3	12	11.5	12	11.8
3	Inisiatif	10	8.9	10	9.0	10	9.4
4	Absensi	35	32	35	33.8	35	34.9
5	Kemandirian	28	27.3	28	27.7	28	27.7
<b>Jumlah</b>		100	93.0	100	96.1	100	98.4

*Sumber: PT. BEST 2018*

Berdasarkan Tabel 1.1 data kunci indikator kinerja menunjukkan bahwa adanya penurunan nilai pada tahun 2016 sebesar 98,4 menjadi 96,4 pada tahun 2017, kemudian menurun lagi pada tahun 2018 menjadi 93.0. Untuk mengetahui faktor penyebab penurunan kinerja tersebut, penulis melakukan wawancara dengan manajer *SDM*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer *SDM* di PT. BEST terdapat beberapa kendala yang bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan seperti yang dikatakan oleh manajer *SDM* bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja masih rendah. Selain itu, pada tahun 2018 perusahaan

akan melakukan kebijakan pemberian insentif terhadap karyawan agar terjadinya perbaikan kinerja. Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi terkait pemberian insentif terhadap karyawan, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 responden di perusahaan tersebut. Berikut ini data hasil pra survey mengenai pemberian insentif di PT. BEST

**Tabel 1.2 Pra Survey Mengenai Pemberian Insentif**

Pemberian Insentif	Jumlah Responden	Jumlah responden yang menjawab	Persentase
Berdasarkan Prestasi kerja	30	15	75%
Berdasarkan Masa Kerja	30	9	37%
Berdasarkan Absensi	30	10	50%
Berdasarkan Disiplin Kerja	30	13	65%

*Sumber: data diolah, 2018*

Dari data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase paling besar yaitu berdasarkan prestasi kerja 75,% artinya pemberian insentif di perusahaan tersebut terdapat permasalahan, karena menurut Gorda, (2004: 141) Mengatakan insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya:

1. Bagaimana pemberian insentif di PT. Bandung Era Sentra Talenta?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta?
3. Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja karyawan PT Bandung Era Sentra Talenta di PT Bandung Era Sentra Talenta?

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

### **1.3.1 Maksud**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai pemberian insentif dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

### **1.3.2 Tujuan**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pemberian Insentif Sumber Daya Manusia di PT Bandung Era Sentra Talenta
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Bandung Era Sentra Talenta
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja karyawan PT Bandung Era Sentra Talenta di PT Bandung Era Sentra Talenta

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dasar bagi penelitian selanjutnya dan dapat berguna bagi pengembangan karier mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya insentif terhadap karyawan dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Operasional**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya bagi pihak peneliti, pihak perusahaan dan pihak lainnya.

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

#### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan PT Bandung Era Sentra Talenta

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi pihak lain yang mempunyai kepentingan serta menjadi referensi terhadap permasalahan yang dibahas sebagai suatu pengetahuan.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bandung Eco Sinergy Teknologi yang bertempat di Jl Phh Mustofa No.39 Komplek Surapati Core Blok B9-11, Bandung Bandung dengan waktu pelaksanaan penelitian bulan Juli- September tahun 2018

**Tabel 1.3 Jadwal Penelitian**

	Bulan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September					
		Tahap	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan :																						
	a. Penelusuran Pustaka	√	√	√	√	√	√	√	√														
	b. Survey Awal	√	√	√	√	√	√	√	√														
	c. Bimbingan UP								√	√	√	√	√	√	√	√	√						
2	Pengumpulan Data													√	√	√	√						
3	Pengolahan Data															√	√						
4	Penyusunan Skripsi dan Sidang										√	√	√	√	√	√	√	√	√	√			

*Sumber: data diolah, 2018*

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Insentif**

Menurut Adams dan Hicks insentif adalah semua bentuk imbalan dan hukuman (Punishments) yang diterima oleh pemberi layanan (Providers) sebagai konsekuensi dari organisasi tempat mereka bekerja, institusi yang mereka operasionalkan dan intervensi-intervensi yang mereka lakukan. Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Veitzhal Rivai Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gaisharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sedangkan insentif menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

### **2.1.1.1 Tujuan Pemberian insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:
  - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
2. Bagi pegawai:
  - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Dari Teori Ke Praktik pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.



Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

1. Bonus tahunan Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.
2. Insentif langsung Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.
3. Insentif individu Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.
4. Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.
5. Pembagian keuntungan Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam

suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyalurkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik,

menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

### **2.1.1.2 Bentuk Insentif**

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Werther dan Davis dalam kutipan Wibowo menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

1. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja. Manajemen Kinerja

5. *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
6. *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
7. *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri. Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

### **2.1.1.3 Indikator – Indikator Pemberian Insentif**

1. Menurut Veitzhal Rivai (2004:384), bahwa “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gaisharing, sebagai 29 pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Berdasarkan pernyataan diatas mengenai definisi insentif, maka diambil kesimpulan indikator berupa :
  - a. Bonus
  - b. Komisi
  - c. Jaminan Sosial
  - d. Kompensasi yang ditanggungkan
2. Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:
  1. Insentif Material
    - a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana Universitas Sumatera Utara 14 bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share* Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
  - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja

karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
  - 1) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
  - 2) Pengobatan jika terjadi kecelakaan dari perusahaan
  - 3) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
2. Insentif non material insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
  - a. Pemberian gelar (title) secara resmi
  - b. Pemberian tanda jasa atau medali
  - c. Pemberian piagam penghargaan
  - d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
  - e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
  - f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Sirait (2006-202) indikator insentif sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*, Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. *Non Financial Incentive*, Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.
3. *Sosial Incentive* Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari tiga indikator di atas penulis memilih indikator milik Sarwoto (2010:156) dijadikan acuan dasar dalam menentukan indikator insentif alasannya karena indikator tersebut menemukan fenomena yang berkaitan dengan permasalahan terkait kinerja karyawan PT.Bandung Era Sentra Talenta.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Berikut pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli :

Menurut Gomez – Meija (2012:253), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin (2013:241) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Aguinis (2014 : 88)

kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan apa yang karyawan hasilkan atau hasil kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diembannya dalam waktu yang telah ditentukan.

#### **2.1.2.1 Sasaran Kinerja**

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan tentunya memiliki sasaran-sasaran kinerja yang harus dicapai oleh karyawannya. Sasaran kinerja tersebut dapat dijadikan penilaian kinerja karyawan karena kinerja karyawan dapat dinyatakan baik atau efektif apabila karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Dessler (2015 : 334) terdapat empat pedoman untuk menetapkan sasaran kinerja yang efektif , antara lain :

1. Menetapkan sasaran yang spesifik

Karyawan yang menerima sasaran spesifik biasanya berkinerja lebih baik dibandingkan mereka yang tidak.

2. Menetapkan sasaran yang dapat diukur

Buatlah sasaran kedalam bentuk kuantitatif dan masukan tanggal atau tenggat waktu sasaran. Jika hasil yang dapat diukur tidak tersedia, “penyelesaian yang memuaskan” seperti “lokakarya yang diikuti dengan memuaskan” adalah hal yang paling baik.

3. Menetapkan sasaran yang menantang tetapi dapat dilakukan.

Sasaran haruslah menantang, tetapi tidak begitu sulit sehingga tampak realistis.

4. Mendorong partisipasi



Sasaran yang ditetapkan secara partisipatif tidak secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan sasaran yang diberikan, sasaran yang diberikan juga tidak secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan sasaran partisipatif. Hanyalah ketika sasaran yang ditetapkan secara partisipatif ditetapkan lebih tinggi daripada sasaran yang diberikan, baru sasaran partisipatif tersebut menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Karena cenderung lebih mudah untuk menetapkan standar yang lebih tinggi ketika karyawan anda berpartisipasi, maka partisipasi cenderung menyebabkan kinerja yang lebih tinggi.

#### **2.1.2.2 Indikator – Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin (2013:241) mengungkapkan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain :

##### **1. Kualitas**

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

##### **2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Merupakan tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

##### **4. Efektivitas biaya**

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

#### 5. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

#### 6. Pengaruh Interpersonal

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan saling menghargai, memiliki keinginan yang baik, dan bekerjasama diantara rekan kerja.

McKenna dan Beech (2000) ada beberapa indikator, indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai adalah:

1. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten
2. Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi
3. Kualitaspekerjaan
4. Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

Dari penjelasan mengenai kinerja diatas maka pendapat dari Bernardin (2013:241) dapat dikatakan sebagai dimensi dan dijadikan acuan oleh peneliti sebagai variabel dependen alasan menggunakan pendapat dari Bernardin (2013:241) adalah lebih sesuai dengan sifat pekerjaan objek yang di teliti yaitu memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan untuk perbandingan dan juga gambaran bagi penelitian selanjutnya yang sejenis, dimana kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh mutasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

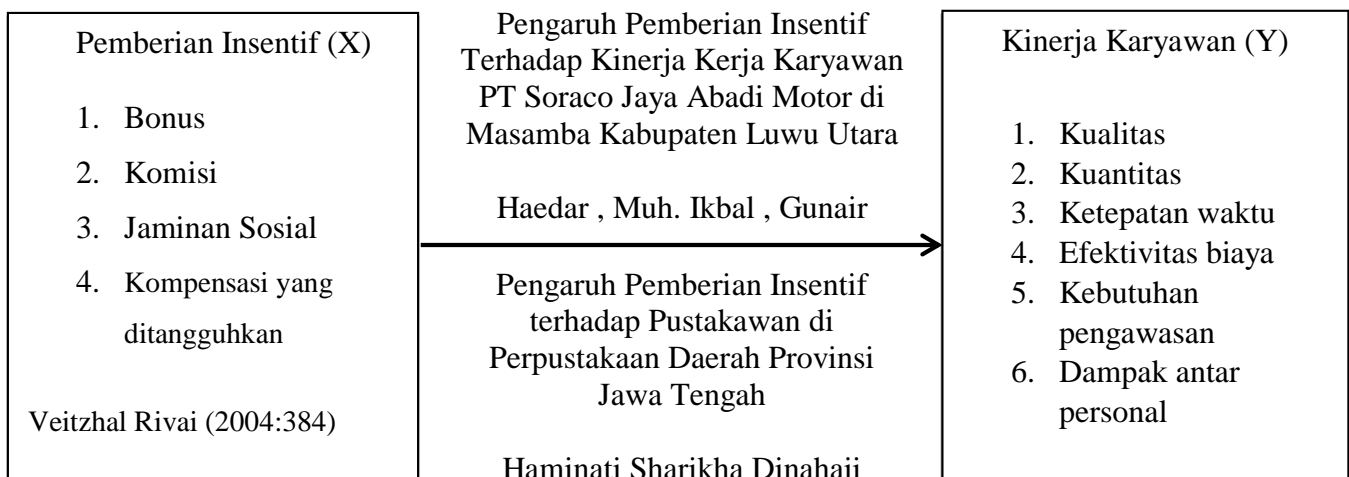
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Haminati Sharikha Dinahaji Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 tahun 2016	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan signifikan, sebesar 26,7%.
2	Haedar , Muh. Ikkal , Gunair Jurnal Equilibrium Vol. 05 No. 01, Februari 2015 ISSN 2339-1502	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Soraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara	Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana, terbukti bahwa variabel insentif materil (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Kaneez Fatima Mamdani South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 9, Issue 2 (Apr.) ISSN 2289-1560 2017	<i>Effect Of Incentives On Employees' Performances: A Case Study Of Banks Of Karachi, Pakistan</i>	Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Steven J. Condly University of Central Florida Richard E. Clark University of Southern California Harold D. Stolovitch, Ph.D. HSA Learning & Performance Solutions, LLC (IJSRM) Vol. 5 no. 7 2017	<i>The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies</i>	Hasil utama dari penelitian ini adalah dukungan kuat untuk klaim itu insentif dapat meningkatkan secara signifikan bekerja saat mereka bekerjahati-hatidiimplementasikan dan kinerjadiukur sebelum dan selamaprogram insentif.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haminati, Haedar dan Kneez Fatima yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas Pemberian Insentif dan variabel terikat Kinerja. Perbedaan mendasar antara penelitian ini yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Haminati melakukan penelitian di tahun 2016 dengan objek penelitian pustakawan daerah provinsi Jawa Tengah, Haedar melakukan penelitian di tahun 2015 dengan objek penelitian karyawan PT. Soraco Jaya Abadi Motor, Kaneez Fatima tahun 2017 dengan objek penelitian karyawan Bank Pakistan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 dengan objek penelitian karyawan PT. BEST.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup beresalan bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya. Paradigma pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



## **Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). insentif terdiri dari empat dimensi, yaitu: 1) Bonus; 2) Komisi; 3) Jaminan Sosial 4) Kompesansi yang ditanggungkan. Kinerja terdiri dari enam dimensi, yaitu: 1) Kualitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas biaya; 5) Kebutuhan pengawasan; 6) Dampak antar personal.

### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis penelitiannya adalah:

H1: Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Bandung Era Sentra Talenta.

Ho: Pemberian Insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Bandung Era Sentra Talenta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. BEST**

PT Bandung Era Sentra Talenta terlahir sebagai perusahaan multilevel pada tahun 2016. Kini telah berkembang karena mempunyai cabang, regional, distributor dan stokis yang tersebar di seluruh Indonesia. Dulu kebutuhan pokok hanya terdiri dari 3 macam yaitu: Sandang, Pangan, Papan. Sekarang kebutuhan pokok tersebut bertambah menjadi 5 macam yaitu Sandang, Pangan, Papan, Telekomunikasi & Transportasi.

Untuk itu Sinergy World hadir dengan produk-produk pilihan terbaik dalam bidang Telekomunikasi & Transportasi. Telekomunikasi memberikan sebuah aplikasi yang mampu memenuhi segala kebutuhan telekomunikasi. Transportasi, Kita juga memberikan sebuah produk yang akan selalu menjaga mesin kendaraan Anda untuk tampil prima dan efisien.

Perusahaan yang menjual beberapa produk unggul yang selalu menjadi kebutuhan Customer sendiri, telah banyak testimoni yang diberikan customer untuk mereview produk yang di produksi di kota bandung ini. Dan saat ini banyak pangsa pasar dari PT Bandung Era Sentra Talenta di berbagai kota di Indonesia yang senantiasa membeli atau menggunakan produk dari perusahaan multilevel ini.

### 3.1.2 Legalitas Perusahaan

Nama Perusahaan : PT BANDUNG ERA SENTRA TALENTA

Tanggal Pendirian : 27 November 2016

Ruang Lingkup Kegiatan Usaha :

1. Ruang lingkup kegiatan berdasarkan Penjualan beberapa Produk yang disyaratkan telah menjadi member atau mitra perusahaan.
2. Ruang lingkup kegiatan Cabang, Regional, Distributor, Stokis mengacu kepada kantor pusat.

Kepemilikan : Bpk H Febrian Agung

Kantor Pusat : Jl Phh Mustofa No.39 Komplek Surapati Core  
Blok B9-B11 Bandung

Support System : Sinergy World yang memasarkan produk-produk terbaik PT BEST dengan menerapkan konsep Network Marketing.

Akte Pendirian Perusahaan : No.1 Tgl 5 Oktober 2011

Notaris : Alwi Asti, SH

Keterangan Domisili : 51/DP/X/2011-PSL

NPWP : 31.404.917.2-423.000

SIUP : No.510/1-6000/bppt

TDP : No.10114621030

HO : No.503/IG-6912/BPPT/2011

Kep.MENHAM : AHU-50876.AH.01.01.Tahun 2011

Kantor Cabang : Ruko Tebet Mas No.4 Jl Tebet Raya-Jaksel

### 3.1.3 Visi dan Misi PT. BEST

#### 3.1.3.1 Visi:

Menjadi perusahaan E-Commerce Indonesia terbesar di Asia Tenggara.

#### 3.1.3.2 Misi:

Adapun misi dari PT. BEST adalah:

1. Melayani dengan profesionalisme dan sepenuh hati
2. Melahirkan SDM yang membawa manfaat bagi sesama
3. Memberikan produk yang berkualitas
4. Menjadikan SDM yang jujur dan amanah

### 3.1.4 Logo PT.BEST



**Gambar 3.1**

### Logo PT. BEST

*Sumber : PT. BEST*

Makna :

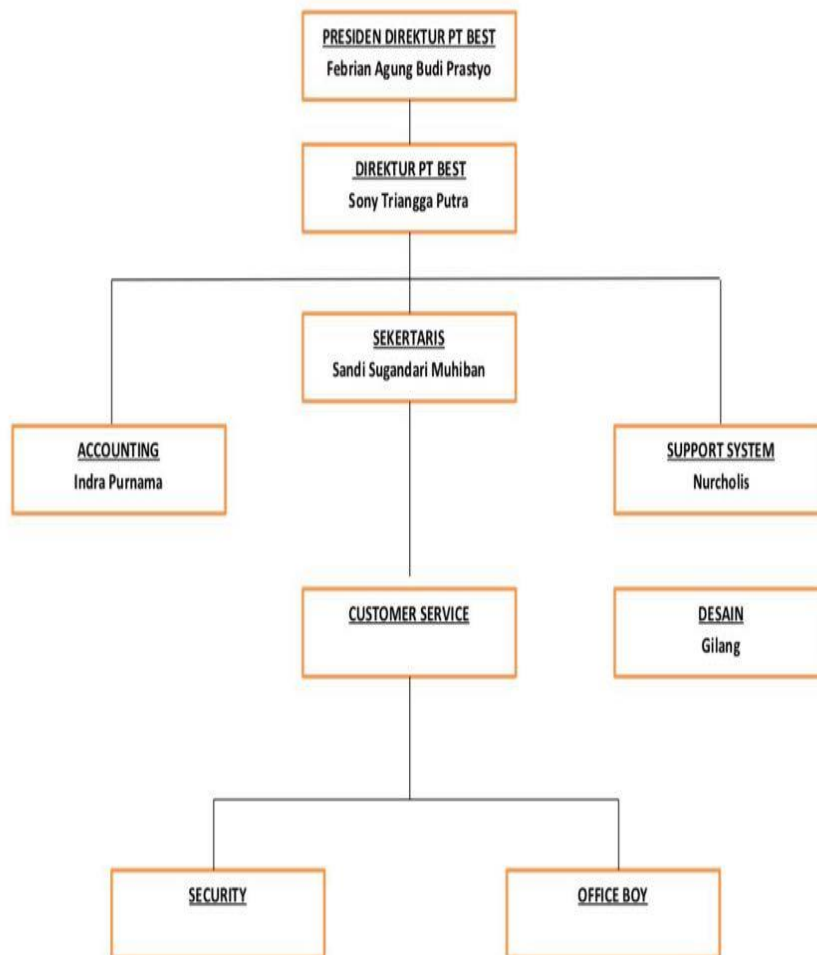
Pada tahun 2016 PT Bandung Era Sentra Talenta memilih resmi mengeluarkan huruf BEST menggunakan huruf capital dengan harapan menjadi perusahaan terbaik yang memberikan produk maupun pelayanan prima bagi para mitra atau customernya dengan menawarkan inovasi baru seiring berkembangnya jaman.



### 3.1.5 Struktur Organisasi PT. BEST

**BEST**  
*Bandung Era Sentra Talenta*

**STRUKTUR ORGANISASI PT BANDUNG ERA SENTRA TALENTA**



**Gambar 3.2**  
**Struktur Organisasi PT. BEST**

*Sumber : PT. BEST*

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan pada penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Kuncoro (2013:12) adalah penelitian yang meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur. Menurut Umar (2013:22) metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan perhitungan statistik.

### **3.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer adalah data ini atau data variable penelitian yang meliputi: Pemberian Insentif (X) dan Kinerja Karyawan (Y) data tersebut diperoleh langsung dari responden, dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta.
2. Data Sekunder adalah data pendukung dari penelitian berupa rekapitulasi jumlah karyawan, struktur organisasi, data tentang absensi karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta.

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik data primer yang digunakan diambil dari Sugiyono (2014:137) adalah:

1. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.2.4 Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pemberian Insentif (X).

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Pembahasan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Era Sentra Talenta”.

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel (X) Pemberian Insentif**

Konsep (Definisi)	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Insentif merupakan 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. Sawoto (2010:144)	Insentif Material	1. Uang:	Ordinal	1
		a. Bonus		
		b. Komisi		
		c. <i>Profit Share</i>		
		d. Kompensasi		
		2. Jaminan	Ordinal	5
		a. Cuti		
	b. Pengobatan			
	c. Penugasan	Ordinal	7	
	Insentif NonMaterial	1. Gelar	Ordinal	8
		2. Mendali	Ordinal	9
		3. Piagam	Ordinal	10
		4. Pujian Lisan dan Tulisan	Ordinal	11 & 12
		5. Ucapan Terimakasih Formal dan Informal	Ordinal	13 & 14
		6. Atribut Jabatan	Ordinal	15

**Tabel 3.2**

**Operasionalisasi Variabel (Y) Kinerja Karyawan**

Konsep (Definisi)	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Menurut Bernardin (2013:241) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu	Kualitas	1. Proses melayani pelanggan	Ordinal	1
		2. Hasil kepuasan pelanggan terhadap pelayanan	Ordinal	2
	Kuantitas	1. Jumlah pelanggan yang bisa dilayani setiap hari	Ordinal	3
		2. Jumlah Produk yang terjual setiap hari	Ordinal	4
		3. Jumlah komplain setiap hari	Ordinal	5
	Ketepatan Waktu	1. Rata-rata waktu yang ditempuh untuk melayani pelanggan	Ordinal	6
	Efektivitas Biaya	1. Biaya SDM	Ordinal	7
		2. Biaya Teknologi	Ordinal	8
	Kebutuhan Pengawasan	1. Pengawasan Supervisor divisi <i>Customer Service Officer (CSO)</i>	Ordinal	9

### 3.2.5 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT.Bandung Era Sentra Talenta

### 3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Menurut Sugiyono (2014:267) data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Salah satu teknik yang digunakan dalam pengujian validitas dengan menggunakan korelasi *Pearson*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\left( n \sum (X)^2 - (\sum X)^2 \right) \left( n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi *pearson* antar *item* instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X = skor *item*

Y = total skor variabel X untuk tiap responden

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r. Jika nilai r hitung > r tabel data tersebut signifikan

(valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

### **3.2.6.2 Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Umar (2013:58), uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Untuk kuesioner yang mempunyai *item* banyak (*multi item questionnaire*) umumnya diukur melalui *Cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang digunakan oleh penulis adalah *one shoot* atau pengukuran sekali saja. Yaitu pengukuran yang dilakukan sekali dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan skor keseluruhan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Kriteria uji reliabilitas jika *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### **3.2.7 Analisis Data**

#### **3.2.7.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua dan seterusnya. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuisisioner dapat dikelompokkan ke dalam tabulasi dan penerapan data paa pendekatan penelitian.

Melakukan tabulasi hasil kuisisioner dan memberikan nilai sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuisisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk variabel

independen (X) dan variabel dependen (Y). Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan dimana keseluruhan jawaban menggunakan pengukuran ordinal yang diklasifikasikan ke dalam lima kategori jawaban dan diberi skor 1 sampai 5 seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3.3**  
**Daftar kategori Jawaban**

No	Jawaban	Bobot Nilai	Variable	
			Insentif	Kinerja Karyawan
1	A	5	Sangat Memadai	Sangat Tinggi
2	B	4	Memadai	Tinggi
3	C	3	Cukup	Cukup
4	D	2	Kurang Memadai	Rendah
5	E	1	Tidak Memadai	Sangat Rendah

Setelah ditentukan skor berdasarkan tabel di atas, maka setiap jawaban dimasukkan ke dalam tabel kompilasi data sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Rekapitulasi Skor**

No. Urut Responden	No. Item Pertanyaan	
	Insentif	Kinerja karyawan
1		
.		
.		
30		
<b>Total Pertanyaan</b>	<b>15</b>	<b>9</b>

Dimana K adalah jumlah pertanyaan dari masing-masing variabel. Adapun untuk melakukan penilaian setiap indikator (pertanyaan), maka dapat dilakukan batas-batas indikator dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai Terendah =  $1 \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah item pertanyaan}$

Nilai Tertinggi =  $5 \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah item pertanyaan}$

$$I_s = \frac{\text{Nilai tertinggi}}{5}$$

Dari perumusan tersebut apabila sampel yang diambil sebanyak 30 orang responden, maka akan diperoleh interval sebagai berikut:

a. Variabel Pemberian Insentif (X)

Nilai Terendah =  $1 \times 30 \times 15 = 450$

Nilai Tertinggi =  $5 \times 30 \times 15 = 2250$

$$I_s = \frac{2250}{5}$$

$$I_s = 450$$

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut, maka disusun kriteria interval pengklasifikasian untuk penilaian indikator variabel Pemberian Insentif. Kriteria penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5**

**Kriteria Penilaian Variabel Pemberian Insentif**

Interval Penilaian	Kriteria Penilaian
1 – 450	Tidak Memadai
451 – 900	Kurang Memadai
901 – 1350	Cukup Memadai
1351 – 1800	Memadai
1801 – 2250	Sangat Memadai



b. Variabel Kinerja (Y)

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 30 \times 9 = 270$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 30 \times 9 = 1350$$

$$I_s = \frac{1350}{5}$$

$$I_s = 270$$

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut, maka disusun kriteria interval pengklasifikasian untuk penilaian indikator variabel Kinerja. Kriteria penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6**

**Kriteria Penilaian Variabel Kinerja**

Interval Penilaian	Kriteria Penilaian
1 – 270	Sangat Rendah
271 -540	Rendah
541 – 810	Cukup
811 – 1080	Tinggi
1081 – 1350	Sangat Tinggi

Untuk menentukan nilai interval dari setiap item yang diperoleh dari jawaban kuisisioner. Langkah-langkahnya :

- Menentukan nilai rendah untuk masing-masing item Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan :  $1 \times 30 = 30$
- Menentukan nilai tinggi dari masing - masing item Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan :  $5 \times 30 = 150$
- Interval dari setiap item kuisisioner Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan adalah:

$$\frac{NT - NR}{5} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

**Tabel 3.7**

**Nilai Interval Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan**

No	Interval	Bobot Nilai	
		Insentif	Kinerja Karyawan
1	1 -24	Sangat Tidak Memadai	Sangat Rendah
2	25 - 48	Tidak Memadai	Rendah
3	49 -72	Cukup	Cukup
4	73 – 96	Memadai	Tinggi
5	97 - 120	Sangat Memadai	Sangat Tinggi

**3.2.7.2 Transformasi Data dengan *Method Successive Interval*(MSI)**

Data yang diperoleh sebagai hasil dari penyebaran kuesioner berskala ordinal, agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukuran harus ditingkatkan ke skala lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval untuk pengolahan lebih lanjutnya. Untuk itu digunakan *Method Successive Interval* (MSI) menurut Muhidin (2011) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skala 1,2,3,4 dan 5 yang disebut frekuensi (f)
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan atau pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif yang diperoleh.
4. Gunakan tabel data Distribusi Normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$NS = \frac{(\text{density lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan:

- a. *Density at Lower Limit* = Kepadatan Atas Bawah
  - b. *Density at Upper Limit* = Kepadatan Batas Atas
  - c. *Area Under Upper Limit* = Daerah Dibatas Atas
  - d. *Area Under Lower Limit* = Daerah Dibatas Bawah
6. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + \{1 + [NS_{\min}]\}$$

### 3.2.7.3 Analisis Statistik Inferensial

#### 3.2.7.3.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono 2012:239). Persamaan umum regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

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

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

Keterangan:

Y = Nilai variabel terikat

X = Nilai variabel bebas

a = Harga Y bila  $X = 0$  (Harga Konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel responden. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka menjadi penurunan

n = Jumlah responden

### **3.2.7.3.2 Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Simbol besaran korelasi  $r$  yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya  $\rho$  (dibaca rho). Adapun persamaan koefisien korelasi adalah:

1. Jika nilai  $r > 0$  artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (independent), semakin besar pula variabel Y (dependent), atau semakin kecil variabel X maka semakin kecil pula nilai variabel Y.
2. Jika nilai  $r < 0$  artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif yaitu semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai variabel Y, sebaliknya semakin besar nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y.
3. Jika  $r = 0$  artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.

4. Jika nilai  $r = 1$  atau  $r = -1$  artinya telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus.

Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014:228) adalah:

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

Keterangan:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Banyaknya responden
- $X$  = Skor total pertanyaan responden variabel X
- $Y$  = Skor total pertanyaan responden variabel Y
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam variabel Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing variabel X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

Menurut Sugiyono (2014:184) terdapat standar untuk dapat menginterpretasikan besar kecilnya koefisien korelasi antar kedua variabel:

**Tabel 3.8**  
**Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014: 184)

### 3.2.7.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Rumus yang digunakan untuk melakukan pengujian koefisien determinasi adalah:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010:231)

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$R^2$  =Koefisien Korelasi Pangkat Dua

### 3.2.7.3.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi. Ada dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu penelitian, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis nol adalah hipotesis yang akan diterima kecuali bahwa data yang dikumpulkan salah. Hipotesis alternatif akan diterima hanya jika data yang dikumpulkan mendukungnya.

- a.  $H_0 : \beta = 0$ , Pemberian Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja
- b.  $H_1 : \beta \neq 0$ , Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengujian Instrumen

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Menurut Sugiyono (2014:267) data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan teknik korelasi pearson seperti yang telah disampaikan di bab 3. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	pearson correlation	r –table	Keterangan
Pemberian Insentif (X)	x1	0,531	0,361	Valid
	x2	0,556	0,361	Valid
	x3	0,419	0,361	Valid
	x4	0,575	0,361	Valid
	x5	0,707	0,361	Valid
	x6	0,436	0,361	Valid
	x7	0,579	0,361	Valid
	x8	0,626	0,361	Valid
	x9	0,789	0,361	Valid
	x10	0,767	0,361	Valid
	x11	0,695	0,361	Valid
	x12	0,581	0,361	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	pearson correlation	r -table	Keterangan
	x13	0,695	0,361	Valid
	x14	0,581	0,361	Valid
	x15	0,695	0,361	Valid
Kinerja (Y)	y1	0,825	0,361	Valid
	y2	0,592	0,361	Valid
	y3	0,748	0,361	Valid
	y4	0,731	0,361	Valid
	y5	0,553	0,361	Valid
	y6	0,844	0,361	Valid
	y7	0,439	0,361	Valid
	y8	0,315	0,361	Tidak Valid
	y9	0,609	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, pada variabel Pemberian Insentif (X) terlihat nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel sehingga data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap butir soal pada masing-masing variabel tersebut dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya. Sedangkan variabel Kinerja(Y) terlihat ada satu butir soal yang memiliki nilai pearson correlation lebih kecil dari nilai r tabel yaitu y8 sehingga soal tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak diikutsertakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Umar (2013:58), uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Untuk kuesioner yang mempunyai *item* banyak (*multi item questionnaire*) umumnya diukur melalui *Cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang digunakan oleh penulis adalah *one*



*shoot* atau pengukuran sekali saja. Yaitu pengukuran yang dilakukan sekali dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan skor keseluruhan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Kriteria uji reliabilitas jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji Reliabilitas
Pemberian Insentif (X)	0,879	Reliabel
Kinerja (Y)	0,820	Reliabel

*Sumber: Data Primer Diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif (X) dan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,60 sehingga terbukti reliabel.

#### **4.2 Karakteristik Data Responden**

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, dapat dikelompokan berdasarkan : Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja dan Pendidikan Terakhir. Setelah melakukan penyebaran kuesioner maka peneliti memperoleh data mengenai gambaran atau karakteristik responden yang ada di PT.Bandung Era Sentra Talenta.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>		
<b>Jenjang</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Pria	21	70,0
Wanita	9	30,0
Total	30	100,0

Sumber :*Data Primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT.Bandung Era Sentra Talenta sebagian besar adalah pria dengan persentase sebesar 70% sedangkan untuk wanita dengan persentase 30%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta didominasi oleh pria.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.4**

### **Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>		
<b>Jenjang</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
20 - 25 tahun	7	23,3
26 - 30 tahun	13	43,3
31 - 35 tahun	5	16,7
36 - 40 tahun	5	16,7
Total	30	100,0

Sumber :*Data Primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase usia responden karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta terdiri dari 23,3% berusia dibawah 20 - 25 tahun, 43,3% berusia antara 26 - 30 tahun, 16,7% berusia antara 31 - 35 tahun dan 16,7% berusia 36 - 40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta berusia antara 26 - 30 tahun

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5

#### Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		
Jenjang	Frekuensi	Persen
0 - 5 tahun	6	20,0
6 - 10 tahun	16	53,3
11 - 15 tahun	8	26,7
Total	30	100,0

Sumber :*Data Primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase masa kerja karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta terdiri dari masa kerja 0 – 5 tahun sebesar 20%, masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 53,3% dan masa kerja 11 – 15 tahun sebesar 26,7%. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6

#### Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
Jenjang	Frekuensi	Persen
SMA	2	6,7
D3	5	16,7
S1	21	70,0
S2	2	6,7
Total	30	100,0

Sumber :*Data Primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase pendidikan terakhir karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta terdiri dari SMA sebesar 6,7%, D3 sebesar 16,7%, S1 sebesar 70% dan S2 sebesar 6,7%. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa secara sebagian besar karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta memiliki pendidikan terakhir S1.

### 4.3 Tanggapan Responden pada PT.BEST

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif (X)

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pemberian insentif pada PT. Bandung Era Sentra Talenta. Dapat diketahui berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri dari 2 (dua) dimensi dengan 15 item pertanyaan. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai pemberian insentif berdasarkan dimensinya.

##### 1. Dimensi Insentif Material

Dimensi Insentif Material terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan.

Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Bonus Yang Diterima**  
**Pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat memadai	20	5	67%	100
2	Memadai	6	4	20%	24
3	Cukup	4	3	13%	12
4	Kurang Memadai	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	136

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai bonus yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 20 pegawai (67%) menjawab sangat memadai dan

6 pegawai (20%) menjawab memadai. Artinya, bonus yang diterima pegawai PT.Bandung Era Sentra Talenta sudah sangat memadai.

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komisi Yang Diterima**  
**Pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	20	5	67%	100
2	Sering	4	4	13%	16
3	Jarang	2	3	7%	6
4	Jarang Sekali	4	2	13%	8
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	130

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai komisi yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 20 pegawai (67%) menjawab selalu. Artinya, komisi yang diterima karyawan PT.Bandung Era Sentra Talenta selalu diberikan.

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Profit Share Yang Diterima**  
**Pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	24	5	80%	120
2	Sering	4	4	13%	16
3	Jarang	2	3	7%	6
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	142

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai *profit share* yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 24 pegawai (80%) menjawab selalu dan 4 pegawai (13%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima *profit share*.

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Diterima**  
**Pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	25	5	83%	125
2	Sering	3	4	10%	12
3	Jarang	1	3	3%	3
4	Jarang Sekali	1	2	3%	2
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	142

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai kompensasi yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 24 pegawai (80%) menjawab selalu dan 4 pegawai (13%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima kompensasi.

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Cuti Yang Diterima Pegawai**  
**PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	23	5	77%	115
2	Sering	5	4	17%	20
3	Jarang	2	3	7%	6
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	141

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai cuti yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 23 pegawai (77%) menjawab selalu dan 5 pegawai (17%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima cuti.

**Tabel 4.12**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengobatan Yang Diterima**  
**Pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	25	5	83%	125
2	Sering	4	4	13%	16
3	Jarang	0	3	0%	0
4	Jarang Sekali	1	2	3%	2
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	143

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pengobatan yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 25 pegawai (83%) menjawab selalu dan 4 pegawai (13%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima pengobatan.

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penugasan Yang Diberikan**  
**Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	22	5	73%	110
2	Sering	3	4	10%	12
3	Jarang	4	3	13%	12
4	Jarang Sekali	1	2	3%	2
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	136

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai penugasan yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 22 pegawai (73%) menjawab selalu. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima penugasan dari atasannya.

## 2. Dimensi Insentif Non Material

Dimensi Insentif Material terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gelar Yang Diberikan**  
**Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	18	5	60%	90
2	Sering	8	4	27%	32
3	Jarang	2	3	7%	6
4	Jarang Sekali	2	2	7%	4
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	132

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai gelar yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 18 pegawai (60%) menjawab selalu dan 8 pegawai (27%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima gelar yang diberikan dari atasannya.

**Tabel 4.15**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Medali Yang Diberikan**  
**Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	20	5	67%	100
2	Sering	4	4	13%	16
3	Jarang	5	3	17%	15
4	Jarang Sekali	1	2	3%	2
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	133

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai medali yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 20 pegawai (67%) menjawab

selalu. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima medali yang diberikan dari atasannya.

**Tabel 4.16**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Piagam Yang Diberikan**  
**Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	18	5	60%	90
2	Sering	6	4	20%	24
3	Jarang	2	3	7%	6
4	Jarang Sekali	4	2	13%	8
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	128

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai piagam yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 18 pegawai (60%) menjawab selalu. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima piagam yang diberikan dari atasannya.

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pujian Lisan Yang Diberikan**  
**Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	22	5	73%	110
2	Sering	5	4	17%	20
3	Jarang	3	3	10%	9
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	139

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pujian lisan yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 22 pegawai (73%) menjawab selalu dan 5 pegawai (17%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima pujian lisan dari atasannya.

**Tabel 4.18**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pujian Tulisan Yang Diberikan Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	15	5	50%	75
2	Sering	10	4	33%	40
3	Jarang	5	3	17%	15
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	130

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pujian tulisan yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 15 pegawai (50%) menjawab selalu dan 10 pegawai (33%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima pujian tulisan dari atasannya.

**Tabel 4.19**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Ucapan Terima Kasih Formal Yang Diberikan Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	22	5	73%	110
2	Sering	5	4	17%	20
3	Jarang	3	3	10%	9
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	139

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai ucapan terima kasih formal yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 22 pegawai (73%) menjawab selalu dan 5 pegawai (17%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima ucapan terima kasih formal dari atasannya.

**Tabel 4.20**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Ucapan Terima Kasih Informal Yang Diberikan Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	15	5	50%	75
2	Sering	10	4	33%	40
3	Jarang	5	3	17%	15
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	130

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai ucapan terima kasih informal yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 15 pegawai (50%) menjawab selalu dan 10 pegawai (33%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima ucapan terima kasih informal dari atasannya.

**Tabel 4.21**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Atribut Jabatan Yang**  
**Diberikan Atasan PT. Bandung Era Sentra Talenta**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	22	5	73%	110
2	Sering	5	4	17%	20
3	Jarang	3	3	10%	9
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	139

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai atribut jabatan yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 22 pegawai (73%) menjawab selalu dan 5 pegawai (17%) menjawab sering. Artinya pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima atribut jabatan dari atasannya.

#### **4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini akan dijelaskan mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Era Sentra Talenta. Dapat diketahui berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 30 responden yang terdiri dari 5 (lima) dimensi dengan 9 item pertanyaan. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden

mengenai kinerja karyawan berdasarkan dimensinya.

#### 1. Dimensi Kualitas

Dimensi Kualitas terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai**  
**Proses Melayani Pelanggan**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat Memuaskan	10	5	33%	50
2	Memuaskan	19	4	63%	76
3	Cukup	1	3	3%	3
4	Kurang Memuaskan	0	2	0%	0
5	Tidak Memuaskan	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	129

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai proses melayani pelanggan PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 19 pegawai (63%) menjawab memuaskan dan 10 pegawai (33%) menjawab sangat memuaskan. Artinya proses melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta sangat memuaskan.

**Tabel 4.23**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan CSO**  
**Saat Melayani Pelanggan**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat Memuaskan	6	5	20%	30
2	Memuaskan	23	4	77%	92
3	Cukup	1	3	3%	3
4	Kurang Memuaskan	0	2	0%	0
5	Tidak Memuaskan	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	125

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai kepuasan CSO saat melayani pelanggan PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 23 pegawai (77%) menjawab memuaskan dan 6 pegawai (20%) menjawab sangat memuaskan. Artinya kepuasan CSO saat melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta sangat memuaskan.

## 2. Dimensi Kuantitas

Dimensi Kuantitas terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pelanggan Yang Dilayani Dalam 1 Hari**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat Banyak	8	5	27%	40
2	Banyak	22	4	73%	88
3	Cukup	0	3	0%	0
4	Kurang Banyak	0	2	0%	0
5	Tidak Banyak	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	128

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai jumlah pelanggan yang dilayani dalam 1 hari oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 22 pegawai (73%) menjawab banyak dan 8 pegawai (27%) menjawab sangat banyak. Artinya jumlah pelanggan yang dilayani dalam 1 hari oleh pegawai PT. BEST

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Produk Yang Terjual Dalam 1 Hari**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat Banyak	8	5	27%	40
2	Banyak	21	4	70%	84
3	Cukup	1	3	3%	3
4	Kurang Banyak	0	2	0%	0
5	Tidak Banyak	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	127

*Sumber: Data primer yang telah diolah*



Berdasarkan tabel 4.25 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai jumlah produk yang terjual dalam 1 hari oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 21 pegawai (70%) menjawab banyak dan 8 pegawai (27%) menjawab sangat banyak. Artinya jumlah produk yang terjual dalam 1 hari oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah banyak.

**Tabel 4.26**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Komplain Yang Dapat Teratasi Dalam 1 Hari**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat Banyak	4	5	13%	20
2	Banyak	25	4	83%	100
3	Cukup	1	3	3%	3
4	Kurang Banyak	0	2	0%	0
5	Tidak Banyak	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	123

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai jumlah komplain yang dapat teratasi dalam 1 hari oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 25 pegawai (83%) menjawab banyak dan 4 pegawai (13%) menjawab sangat banyak. Artinya jumlah komplain yang dapat teratasi dalam 1 hari oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah banyak.

### 3. Dimensi Ketepatan Waktu

Dimensi Ketepatan Waktu terdiri dari 1 (satu) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.27**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kecepatan Dalam Melayani Pelanggan**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Sangat Cepat	8	5	27%	40
2	Cepat	21	4	70%	84
3	Cukup	1	3	3%	3
4	Kurang Cepat	0	2	0%	0
5	Tidak Cepat	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	127

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tingkat kecepatan dalam melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 21 pegawai (70%) menjawab cepat dan 8 pegawai (27%) menjawab sangat cepat. Artinya tingkat kecepatan dalam melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah cepat.

#### 4. Dimensi Efektivitas Biaya

Dimensi Efektivitas Biaya terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Biaya Yang Digunakan Untuk Menilai Kinerja Karyawan**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	20	5	67%	100
2	Sering	6	4	20%	24
3	Jarang	4	3	13%	12
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	136

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai biaya yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 20 pegawai (67%) menjawab selalu dan 6 pegawai (20%) menjawab sering. Artinya biaya yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah selalu dipergunakan.

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Biaya Yang Digunakan**  
**Untuk Pembayaran Teknologi**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	15	5	50%	75
2	Sering	10	4	33%	40
3	Jarang	5	3	17%	15
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	130

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai biaya yang digunakan untuk pembayaran teknologi PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 15 pegawai (50%) menjawab selalu dan 10 pegawai (33%) menjawab sering. Artinya biaya yang digunakan untuk pembayaran teknologi PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah selalu dipergunakan.

#### 5. Dimensi Kebutuhan Pengawasan

Dimensi Kebutuhan Pengawasan terdiri dari 1 (satu) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.30**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Supervisor**  
**Di Setiap Divisi**

No	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (F × V)
1	Selalu	22	5	73%	110
2	Sering	5	4	17%	20
3	Jarang	3	3	10%	9
4	Jarang Sekali	0	2	0%	0
5	Tidak Pernah	0	1	0%	0
Jumlah		30		100%	139

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pengawasan supervisor di setiap divisi PT. Bandung Era Sentra Talenta dimana sebagian besar responden, yaitu 22 pegawai (73%) menjawab selalu dan 5 pegawai (17%) menjawab sering. Artinya pengawasan supervisor di setiap divisi PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah selalu ada.

#### **4.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BEST**

##### **4.4.1 Pemberian Insentif pada PT.BEST**

Variabel X dalam penelitian ini adalah Pemberian Insentif. Pemberian Insentif terdiri dari dua dimensi yang saling terikat dan tidak dapat berdiri sendiri. Sehingga keberadaan dua dimensi ini dalam suatu aktivitas pemberian insentif harus saling mendukung satu sama lain. kedua dimensi tersebut adalah Insentif material dan Insentif non material. Untuk mengungkap mengenai pemberian insentif ini, maka disusunlah kuisioner dengan 15 item pertanyaan.

Untuk mengetahui mengenai pemberian insentif, berikut disajikan tabel tanggapan responden mengenai pemberian insentif di PT. BEST

**Tabel 4.31**  
**Tanggapan Keseluruhan Tentang Pemberian Insentif**

No. Urut Responden	No. Item Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	55
3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	67
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
5	4	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	64
6	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	60
7	3	3	5	5	3	5	3	2	3	2	3	5	3	5	3	53
8	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	71
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	51
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
14	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	5	4	5	4	5	62
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
19	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	4	4	4	4	4	60
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	67
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	73
25	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	67
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	65
28	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	66
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	71
Total Skor	136	130	142	142	141	143	136	132	133	128	139	130	139	130	139	2040

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.31, diketahui skor total untuk keseluruhan item pertanyaan variabel pemberian insentif adalah sebesar 2040. Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan pada bab 3, skor tersebut berada pada rentang interval antara 1081 - 2250 yang berada pada kriteria sangat tinggi, maka dapat disimpulkan Pemberian Insentif di PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah sangat memuaskan.

#### **4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT.BEST**

Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan terdiri dari lima dimensi yang saling terikat dan tidak dapat berdiri sendiri. Sehingga keberadaan lima dimensi ini dalam suatu aktivitas kinerja karyawan harus saling mendukung satu sama lain. kelima dimensi tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan kebutuhan pengawasan. Untuk mengungkap mengenai kinerja karyawan ini, maka disusunlah kuisisioner dengan 9 item pertanyaan. Untuk mengetahui mengenai kinerja karyawan.

Berikut disajikan tabel tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT. Bandung Era Sentra Talenta.

**Tabel 4.32**

**Tanggapan Keseluruhan Tentang Kinerja Karyawan**

No. Urut Responden	No. Item Pertanyaan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
6	4	4	4	4	4	4	3	3	5	35
7	4	4	4	4	4	4	3	5	3	35
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
10	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37
11	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
12	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
16	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
22	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
23	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
27	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
28	5	5	4	4	4	4	5	3	5	39
29	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
Total Skor	129	125	128	127	123	127	136	130	139	1164

*Sumber: Data primer yang telah diolah*



Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.32, diketahui skor total untuk seluruh item pertanyaan variabel kinerja adalah sebesar 1164. Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan pada bab 3, skor tersebut berada pada rentang interval antara 1081 - 1350 yang berada pada kriteria sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah sangat memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 4.33**  
**Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian Insentif (X)	30	51	75	68,00	7,202
Kinerja (Y)	30	31	45	38,80	3,033
Valid N (listwise)	30				

*Sumber: Data Primer Diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4.33 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Pemberian Insentif yang berjumlah 30 data memiliki nilai minimum 51, nilai maksimum 75 dengan rata-rata 68,00 dan standar deviasi 7,202.
2. Pada variabel Kinerja yang berjumlah 30 data memiliki nilai minimum 31, nilai maksimum 45 dengan rata-rata 38,80 dan standar deviasi 3,033.

Untuk dapat mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan maka dilakukan analisis statistik regresi linier sederhana, koefisien korelasi untuk melihat kuat hubungannya, koefisien determinasi untuk melihat kontribusi besar pengaruhnya.

#### 4.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono 2012:239). Berdasarkan pada uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.34**

**Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,214	4,624		4,804	,000
	Pemberian Insentif (X)	,180	,068	,450	2,664	,013

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Dari Tabel 4.34 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,214 + 0,180X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 22,214 artinya jika variabel independen (Pemberian Insentif) memiliki nilai 0 maka variabel dependen (Kinerja) memiliki nilai sebesar 22,214.

2. Koefisien regresi Pemberian Insentif (X) diperoleh sebesar 0,180 artinya bahwa jika nilai variabel Pemberian Insentif mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,180. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pemberian Insentif dengan Kinerja, dimana semakin naik Pemberian Insentif maka semakin meningkat nilai Kinerja.

#### 4.4.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Simbol besaran korelasi  $r$  yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya  $\rho$  (dibaca rho). Adapun hasil korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel *model summary* di bawah ini.

**Tabel 4.35**

#### Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 <sup>a</sup>	,202	,174	2,623

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa terdapat hubungan sebesar 0,450 antara Pemberian Insentif dan Kinerja. Dari tabel interpretasi korelasi, keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y termasuk kategori sedang, sebab nilai tersebut berada antara 0,40 dan 0,599 yaitu  $0,40 < 0,450 < 0,599$ .

#### 4.4.5 Koefisien Determinasi

Mengetahui besarnya pengaruh kontribusi suatu variabel X terhadap variabel Y di cari dengan menggunakan koefisien determinasi. Analisis korelasi terhadap suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan (Sugiyono, 2012:185).

Cara yang digunakan dalam penilaian koefisien korelasi adalah dengan melihat r hitung atau nilai R pada tabel *Model Summary* pada output SPSS setelah dilaksanakan analisis regresi. Apabila r hitung bernilai positif maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif dan sebaliknya apabila nilai r adalah negatif maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh negatif. Hasil Regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.36**

#### **Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi “Model Summary”**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 <sup>a</sup>	,202	,174	2,623

*Sumber: Data Primer Diolah (2018)*

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.450. Hal ini berarti nilai koefisien korelasi variabel independen (Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 0,450. Nilai r hitung bernilai positif maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif antara Pemberian Insentif dan Kinerja.

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  merupakan nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.  $R^2$  (*R Square*) dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada hasil regresi dengan SPSS. Jumlah yang tertera dikalikan 100 yang berarti dalam bentuk persentase.

Selanjutnya, hasil yang tertera dalam  $R^2$  yang sudah dalam bentuk persentase berarti nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Sisanya ( $100 - R^2$  (dalam bentuk persentase)) merupakan nilai yang menunjukkan bahwa variabel Y dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel X.

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.202, atau 20,2%. Hal ini berarti persentase pengaruh variabel independen (Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 20,2%. Sedangkan sisanya yang sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

#### **4.4.6 Elaborasi**

##### **4.4.6.1 Pemberian Insentif di PT. BEST**

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Dari Teori Ke Praktik pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penghitungan untuk seluruh dimensi variabel Pemberian Insentif, diketahui skor total yang diperoleh dari tanggapan secara keseluruhan adalah sebesar 2040. Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan pada bab 3, persentase rata-rata yang berada pada rentang antara 1081-2250 yang berada pada kriteria baik, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif yang dilakukan di PT. BEST telah berlangsung dengan baik. Setelah itu dilakukan perhitungan per dimensi yang terdapat pada variabel Pemberian Insentif.

Dimensi pertama dari Pemberian Insentif adalah Insentif Material. Dimensi Insentif Material terdiri dari 7 pertanyaan. Bonus yang diterima pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta sudah sangat memadai. Komisi yang diterima karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu diberikan. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima *profit share*. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima kompensasi. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima cuti. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima pengobatan. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima penugasan dari atasannya.

Dimensi yang kedua adalah Insentif Non Material. Dimensi ini terdiri dari 8 pertanyaan. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima gelar yang diberikan dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima medali yang diberikan dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima piagam yang diberikan dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima pujian lisan dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima pujian tulisan dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima ucapan

terima kasih formal dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima ucapan terima kasih informal dari atasannya. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima atribut jabatan dari atasannya.

#### **4.4.6.2 Kinerja Karyawan di PT. BEST**

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penghitungan untuk seluruh dimensi variabel Kinerja Karyawan, diketahui skor total yang diperoleh dari tanggapan secara keseluruhan adalah sebesar 1164. Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan pada bab 3, persentase rata-rata yang berada pada rentang antara 1081-1350 yang berada pada kriteria sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. BEST sangat memuaskan. Setelah itu dilakukan perhitungan per dimensi yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan.

Dimensi pertama dari Kinerja Karyawan adalah Kualitas. Dimensi Kualitas terdiri dari 2 pertanyaan. Proses melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta sangat memuaskan. Kepuasan CSO saat melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta sangat memuaskan.

Dimensi yang kedua adalah Kuantitas. Dimensi ini terdiri dari 3 pertanyaan. Karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta selalu menerima gelar yang diberikan dari atasannya. Pelanggan yang dilayani dalam 1 hari oleh pegawai PT. BEST adalah banyak. Jumlah produk yang terjual dalam 1 hari oleh

pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah banyak. Jumlah komplain yang dapat teratasi dalam 1 hari oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah banyak.

Dimensi yang ketiga adalah Ketepatan Waktu. Dimensi ini terdiri dari 1 pertanyaan. tingkat kecepatan dalam melayani pelanggan oleh pegawai PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah cepat. Dimensi yang keempat adalah Efektivitas Biaya. Dimensi ini terdiri dari 2 pertanyaan. Biaya yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah selalu dipergunakan. Biaya yang digunakan untuk pembayaran teknologi PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah selalu dipergunakan. Dimensi yang kelima adalah Pengawasan. Dimensi ini terdiri dari 1 pertanyaan. Pengawasan supervisor di setiap divisi PT. Bandung Era Sentra Talenta adalah selalu ada.

#### **4.4.6.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai  $r$  hitung adalah sebesar 0,450. Dari tabel interpretasi korelasi, keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y termasuk kategori sedang, sebab nilai tersebut berada antara 0,40 dan 0,599 yaitu  $0,40 < 0,450 < 0,599$ .

Untuk mengetahui seberapa besar variabel X (Pemberian Insentif) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan melakukan perhitungan koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut, daya determinasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 20,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X memberikan pengaruh sebesar 20,2% terhadap



variabel Y dan sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah yang dilakukan oleh Haminati dimana terdapat kekuatan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar 26,7%. Begitu juga dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Soraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara yang dilakukan oleh Haedar , Muh. Iqbal , Gunair dimana hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba adalah sangat erat sehingga terbukti bahwa variabel insentif materil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 22,4%.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diperoleh dari karyawan PT. Bandung Era Sentra Talenta mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pemberian insentif pada PT. Bandung Era Sentra Talenta telah dilakukan dengan baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan skor 1081 dengan skor ideal 2250. Namun demikian masih ada aspek yang belum optimal terutama dalam item 2 mengenai komisi yang diterima, 12 mengenai pujian secara tulisan, 14 mengenai ucapan terimakasih secara informal dengan nilai 130.
2. Variabel kinerja jumlah skor adalah sebesar 1164. Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan pada bab 3, skor tersebut berada pada rentang interval antara 1081 – 1350. Namun masih ada aspek yang belum optimal terutama dalam item 5 mengenai jumlah komplain yang dapat teratasi dalam 1 hari dengan nilai 123.
3. Hasil analisis statistik Inferensial antara variabel Pemberian Insentif dengan Kinerja Kerja Karyawan di PT.BEST diperoleh:
  - a. Nilai hubungan/korelasi ( $r$ ) sebesar 0,450 antara Pemberian Insentif dan Kinerja. Dari tabel interpretasi korelasi, keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y termasuk kategori sedang, sebab nilai tersebut berada antara 0,40 dan 0,599 yaitu  $0,40 < 0,450 < 0,599$ . (Sugiono; 2014:184)

- b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.202 dengan persentase 20,2%. Hal ini berarti persentase pengaruh variabel independen (Pemberian Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 20,2%. Sedangkan sisanya yang sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini

## 5.2 Saran - saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan di penelitian ini adalah:

1. Pemberian insentif (tambahan penghasilan) secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang belum optimal. Item 2 mengenai komisi yang diterima, 12 mengenai pujian secara tulisan, 14 mengenai ucapan terimakasih secara informal dengan nilai 130. Oleh karena itu, sebaiknya PT.BEST melakukan keterbukaan dengan nominal insentif yang memberikan kepada karyawan sebagai ukutan kinerja setiap karyawan pada PT. BEST.
2. Kinerja secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang belum optimal. item 5 mengenai jumlah komplain yang teratasi dalam 1 hari dengan nilai 123. Oleh karena itu, sebaiknya PT BEST melakukan efisiensi waktu agar jumlah komplain yang dapat diatasi lebih optimal.
3. Kerjasama antara divisi yang terdapat di PT. Bandung Era Sentra Talenta intensitasnya dirasakan masih kurang sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu

perusahaan harus lebih meningkatkan intensitas dalam kerjasama agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, O and Hicks, V. (2000). *Pay and Non-pay Incentives, Performance and Motivation*. Prepared for WHO's December 2000 Global Health Workforce Strategy Group, Geneva.
- Agung, Febrian. (2016). *Flipchart Alat Bantu*. Bandung: PT BEST.
- Bernardin, H.John and Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2010). *Human Resource Management*. New Jersey: Person Education Inc.
- Gomez-Mejja, L.R., D dan Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resource*.
- Gorda, IGN. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bali: STIE Satya Dharma Singaraja.
- Haedar, Muh.Ikbal, Gunair. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Soraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*. Palopo: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo.
- Haminati Sharikha Dinahaji. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro.
- Kaneez Fatima Mamdani. (2016). *Effect Of Incentives On Employees' Performances: A Case Study Of Banks Of Karachi, Pakistan*. Pakistan: Department of Sociology University of Karachi.
- McKenna, Nich Beech, Eugene. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Melayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-17. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktek*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Setia, Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Cetakan ke-16. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Steven J Condly, Richard E Clark, Harold D Stolovitch. (2017). *The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies*. IJSRM Vol. 5(7).

Sugiono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

**LAMPIRAN I**  
**KUESIONER**

**LEMBAR KUESIONER PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Diisi oleh karyawan PT.Bandung Era Sentra Talenta)

Usia :  20-25     26-30     31-35     36-40  
 Jenis Kelamin :  Laki-Laki     Perempuan  
 Masa Kerja (tahun) :  0-5     6-10     11-15  
 Pendidikan Terakhir :  SMA     D3     S1     S2

**Instruksi Pengisian Kuesioner**

Bapak/Ibu dapat memberikan tanda (√) pada alternatif pilihan jawaban dari pernyataan dibawah ini, tanpa adanya rekayasa maupun tekanan dari pihak manapun, sesuai dengan kondisi anda selama ini.

Dan terdapat 5 alternatif jawaban dalam pengisian, yaitu

Alternatif Jawaban	Nilai
A	5
B	4
C	3
D	2
E	1

Keterangan:

Pertanyaan yang diberikan terdiri dari dua variabel yang diteliti, yaitu variabel X<sup>1</sup> (Pemberian Insentif) dan variabel Y (Kinerja).

**1. KUESIONER PEMBERIAN INSENTIF**

1. Bagaimana bonus yang diterima karyawan PT.BEST?

a. Sangat memadai	b. Memadai	c. Cukup	d. Kurang Memadai	e. Tidak pernah
-------------------	------------	----------	-------------------	-----------------

2. Bagaimana komisi yang diterima karyawan PT.BEST?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

3. Bagaimana *profit share* yang diterima karyawan PT.BEST?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

4. Bagaimana kompensasi yang diterima karyawan PT.BEST?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

5. Apakah PT.BEST memberikan cuti pada karyawan?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

6. Apakah PT.BEST memberikan pengobatan pada karyawan?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

7. Apakah PT.BEST memberikan penugasan pada karyawan?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

8. Apakah PT.BEST memberikan pemberian gelar pada karyawan?

a. Sangat sesuai	b. Sesuai	c. Cukup Sesuai	d. Kurang Sesuai	e. Tidak Sesuai
------------------	-----------	-----------------	------------------	-----------------

9. Apakah PT.BEST memberikan mendali pada karyawan yang berprestasi?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

10. Apakah PT.BEST memberikan piagam pada karyawan yang berprestasi?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

11. Apakah PT.BEST memberikan pujian secara lisan pada karyawan ?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

12. Apakah PT.BEST memberikan pujian secara tulisan pada karyawan ?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

13. Apakah PT.BEST memberikan ucapan terimakasih secara formal pada karyawan ?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

14. Apakah PT.BEST memberikan ucapan terimakasih secara informal pada karyawan ?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

15. Apakah PT.BEST memberikan atribut pada karyawan ?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------



## 2. KUESIONER KINERJA KARYAWAN

1. Bagaimana PT.BEST dalam melayani pelanggan?

a. Sangat memuaskan	b. Memuaskan	c. Cukup	d. Kurang Memuaskan	e. Tidak Memuaskan
---------------------	--------------	----------	---------------------	--------------------

2. Bagaimana kepuasan CSO saat pelayani pelanggan?

a. Sangat memuaskan	b. Memuaskan	c. Cukup	d. Kurang Memuaskan	e. Tidak Memuaskan
---------------------	--------------	----------	---------------------	--------------------

3. Berapa jumlah pelanggan yang bisa dilayani, jika di bandingkan dengan target?

a. Selalu sesuai	b. Sering Sesuai	c. Jarang Sesuai	d. Kurang Sesuai	e. Tidak Sesuai
------------------	------------------	------------------	------------------	-----------------

4. Bagaimana jumlah produk yang terjual dalam 1 hari?

a. Sangat banyak	b. Banyak	c. Cukup	d. Kurang banyak	e. Tidak banyak
------------------	-----------	----------	------------------	-----------------

5. Bagaimana jumlah komplain yang teratasi dalam 1 hari?

a. Sangat banyak	b. Banyak	c. Cukup	d. Kurang banyak	e. Tidak banyak
------------------	-----------	----------	------------------	-----------------

6. Bagaimana tingkat kecepatan dalam melayani pelanggan?

a. Sangat cepat	b. Cepat	c. Cukup	d. Kurang Cepat	e. Tidak Cepat
-----------------	----------	----------	-----------------	----------------

7. Apakah PT.BEST mengalokasikan dana untuk menilai kinerja karyawan?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

8. Apakah PT.BEST mengalokasikan dana untuk biaya teknologi?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

9. Apakah Supervisor melakukan pengawasan di setiap divisi PT.BEST?

a. Selalu	b. Sering	c. Jarang	d. Jarang Sekali	e. Tidak pernah
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------------

**LAMPIRAN II**  
**UJI VALIDITAS VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF**

<b>Correlations</b>																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Pemberian Insentif (X)
X1	Pearson Correlation	1	,633*	0,264	,496**	,618*	,432*	-0,029	0,137	0,161	0,119	0,273	0,228	0,273	0,228	0,273	,531**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,158	0,005	0,000	0,017	0,878	0,470	0,394	0,530	0,144	0,225	0,144	0,225	0,144	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,633**	1	,523*	,487**	,529*	,470**	0,024	0,106	0,129	0,068	0,267	0,236	0,267	0,236	0,267	,556**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,003	0,006	0,003	0,009	0,898	0,578	0,497	0,721	0,153	0,210	0,153	0,210	0,153	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	0,264	,523*	1	,502**	,456*	,674**	0,156	0,013	0,228	0,171	0,006	0,052	0,006	0,052	0,006	,419*
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,003		0,005	0,011	0,000	0,411	0,945	0,225	0,365	0,975	0,785	0,975	0,785	0,975	0,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,496**	,487*	,502*	1	,636*	,727**	-0,043	0,123	,415*	0,329	0,080	0,307	0,080	0,307	0,080	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,006	0,005		0,000	0,000	0,824	0,518	0,023	0,076	0,676	0,099	0,676	0,099	0,676	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson	,618**	,529*	,456*	,636**	1	,545**	0,256	,362*	,509*	,503*	0,320	0,153	0,320	0,153	0,320	,707**

	Correlation		*						*	*							
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,011	0,000		0,002	0,173	0,049	0,004	0,005	0,085	0,421	0,085	0,421	0,085	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,432*	,470*	,674*	,727**	,545*	1	-0,081	-0,074	0,247	0,146	0,036	0,097	0,036	0,097	0,036	,436*
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,009	0,000	0,000	0,002		0,670	0,698	0,187	0,441	0,851	0,611	0,851	0,611	0,851	0,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	-0,029	0,024	0,156	-0,043	0,256	-0,081	1	,654**	,628*	,769*	,472**	0,141	,472**	0,141	,472**	,579**
	Sig. (2-tailed)	0,878	0,898	0,411	0,824	0,173	0,670		0,000	0,000	0,000	0,009	0,457	0,009	0,457	0,009	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	0,137	0,106	0,013	0,123	,362*	-0,074	,654**	1	,679*	,706*	,369*	0,305	,369*	0,305	,369*	,626**
	Sig. (2-tailed)	0,470	0,578	0,945	0,518	0,049	0,698	0,000		0,000	0,000	0,045	0,101	0,045	0,101	0,045	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	0,161	0,129	0,228	,415*	,509*	0,247	,628**	,679**	1	,943*	,446*	,388*	,446*	,388*	,446*	,789**
	Sig. (2-tailed)	0,394	0,497	0,225	0,023	0,004	0,187	0,000	0,000		0,000	0,013	0,034	0,013	0,034	0,013	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	0,119	0,068	0,171	0,329	,503*	0,146	,769**	,706**	,943*	1	,474**	0,309	,474**	0,309	,474**	,767**
	Sig. (2-tailed)	0,530	0,721	0,365	0,076	0,005	0,441	0,000	0,000	0,000		0,008	0,097	0,008	0,097	0,008	0,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0,273	0,267	0,006	0,080	0,320	0,036	,472**	,369*	,446*	,474*	1	,385*	1,000*	,385*	1,000*	,695**
	Sig. (2-tailed)	0,144	0,153	0,975	0,676	0,085	0,851	0,009	0,045	0,013	0,008		0,035	0,000	0,035	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0,228	0,236	0,052	0,307	0,153	0,097	0,141	0,305	,388*	0,309	,385*	1	,385*	1,000*	,385*	,581**
	Sig. (2-tailed)	0,225	0,210	0,785	0,099	0,421	0,611	0,457	0,101	0,034	0,097	0,035		0,035	0,000	0,035	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	0,273	0,267	0,006	0,080	0,320	0,036	,472**	,369*	,446*	,474*	1,000*	,385*	1	,385*	1,000*	,695**
	Sig. (2-tailed)	0,144	0,153	0,975	0,676	0,085	0,851	0,009	0,045	0,013	0,008	0,000	0,035		0,035	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	0,228	0,236	0,052	0,307	0,153	0,097	0,141	0,305	,388*	0,309	,385*	1,000*	,385*	1	,385*	,581**
	Sig. (2-tailed)	0,225	0,210	0,785	0,099	0,421	0,611	0,457	0,101	0,034	0,097	0,035	0,000	0,035		0,035	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	0,273	0,267	0,006	0,080	0,320	0,036	,472**	,369*	,446*	,474*	1,000*	,385*	1,000*	,385*	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	0,144	0,153	0,975	0,676	0,085	0,851	0,009	0,045	0,013	0,008	0,000	0,035	0,000	0,035		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	,531**	,556*	,419*	,575**	,707*	,436*	,579**	,626**	,789*	,767*	,695**	,581**	,695**	,581**	,695**	1

(X)	n																
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0,021	0,001	0,000	0,016	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

**LAMPIRAN III**  
**UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

<b>Correlations</b>											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	,629**	,803**	,755**	,496**	,882**	0,194	-0,085	0,318	,825**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,304	0,655	0,087	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,629**	1	0,277	,420*	,650**	,420*	0,034	-0,066	0,317	,592**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,138	0,021	0,000	0,021	0,858	0,730	0,088	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,803**	0,277	1	,781**	,419*	,933**	0,182	-0,067	0,222	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,138		0,000	0,021	0,000	0,336	0,723	0,239	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,755**	,420*	,781**	1	,731**	,864**	0,025	-0,120	0,160	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000		0,000	0,000	0,896	0,526	0,397	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,496**	,650**	,419*	,731**	1	,561**	-0,188	-0,113	0,141	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,021	0,000		0,001	0,321	0,552	0,458	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,882**	,420*	,933**	,864**	,561**	1	0,212	-0,030	0,263	,844**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000	0,000	0,001		0,260	0,875	0,161	0,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	0,194	0,034	0,182	0,025	-0,188	0,212	1	0,228	0,273	,439*
	Sig. (2-tailed)	0,304	0,858	0,336	0,896	0,321	0,260		0,225	0,144	0,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	-0,085	-0,066	-0,067	-0,120	-0,113	-0,030	0,228	1	,385*	0,315
	Sig. (2-tailed)	0,655	0,730	0,723	0,526	0,552	0,875	0,225		0,035	0,090
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	0,318	0,317	0,222	0,160	0,141	0,263	0,273	,385*	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	0,087	0,088	0,239	0,397	0,458	0,161	0,144	0,035		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,825**	,592**	,748**	,731**	,553**	,844**	,439*	0,315	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,002	0,000	0,015	0,090	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

**LAMPIRAN IV**  
**UJI RELIABILITAS**

**Scale: Pemberian Insentif (X)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	15

**Scale: Kinerja (Y)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	8



**LAMPIRAN V**

**TRANSFORMASI DATA DENGAN MSI (METODE SUCCESIVE INTERVAL) VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF**

NO	NOMOR ITEM PERTANYAAN															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494
2	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	1,000	1,650	1,993	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	30,645
3	1,873	1,987	3,290	3,527	1,879	3,527	3,675	2,298	3,772	3,258	3,203	1,000	3,203	1,000	3,203	40,695
4	3,160	3,160	1,810	3,527	1,879	1,910	2,440	2,298	2,600	2,083	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	41,068
5	1,873	1,000	1,000	3,527	3,339	1,910	2,440	2,298	3,772	3,258	3,203	2,052	3,203	2,052	3,203	38,130
6	1,000	1,644	3,290	1,575	1,879	1,910	3,675	2,298	2,600	2,083	3,203	1,000	3,203	1,000	3,203	33,562
7	1,000	1,644	3,290	3,527	1,000	3,527	1,910	1,000	1,993	1,000	1,000	3,297	1,000	3,297	1,000	29,484
8	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	1,910	2,298	3,772	2,083	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	46,268
9	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494
10	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,675	3,584	1,993	1,644	1,836	2,052	1,836	2,052	1,836	26,508
11	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494

12	1,873	1,000	1,810	2,022	1,879	3,527	2,440	2,298	2,600	2,083	1,836	2,052	1,836	2,052	1,836	31,143
13	1,873	1,987	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	48,035
14	3,160	3,160	1,810	2,022	1,879	3,527	1,910	2,298	1,993	1,000	3,203	2,052	3,203	2,052	3,203	36,470
15	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	1,910	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	48,877
16	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494
17	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494
18	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	2,083	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	49,319
19	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	1,910	1,650	1,000	1,000	1,836	2,052	1,836	2,052	1,836	35,175
20	1,000	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	1,836	2,052	1,836	2,052	1,836	41,744
21	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494
22	3,160	1,000	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	1,836	2,052	1,836	2,052	1,836	41,744
23	3,160	3,160	1,810	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	49,015
24	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	2,052	3,203	2,052	3,203	48,004
25	3,160	3,160	3,290	2,022	3,339	3,527	3,675	1,000	2,600	2,083	3,203	2,052	3,203	2,052	3,203	41,567
26	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	50,494

27	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	39,291
28	3,160	3,160	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	2,298	1,993	1,644	3,203	1,000	3,203	1,000	3,203	41,221
29	1,873	1,987	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	3,297	3,203	3,297	3,203	48,035
30	1,873	1,987	3,290	3,527	3,339	3,527	3,675	3,584	3,772	3,258	3,203	2,052	3,203	2,052	3,203	45,544

## LAMPIRAN VI

### TRANSFORMASI DATA DENGAN MSI (METODE SUCCESIVE INTERVAL) VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	NOMOR ITEM PERTANYAAN									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
2	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	1,000	1,000	20,674
3	4,318	4,627	2,680	4,459	4,842	4,459	1,873	1,000	3,203	31,461
4	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
5	4,318	4,627	2,680	4,459	4,842	4,459	1,873	2,052	3,203	32,512
6	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	1,000	1,000	3,203	20,717
7	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	1,000	3,297	1,000	20,811
8	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
9	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
10	2,770	2,959	1,000	4,459	4,842	2,864	1,000	2,052	1,836	23,781
11	2,770	4,627	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	26,842

12	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,873	2,052	1,836	11,761
13	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	1,873	3,297	3,203	23,887
14	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	2,052	3,203	23,928
15	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
16	4,318	2,959	2,680	2,864	3,058	4,459	3,160	3,297	3,203	29,997
17	4,318	4,627	2,680	4,459	4,842	4,459	3,160	3,297	3,203	35,045
18	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
19	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	2,052	1,836	22,562
20	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	1,000	2,052	1,836	20,402
21	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174
22	4,318	2,959	2,680	4,459	3,058	4,459	3,160	2,052	1,836	28,981
23	4,318	2,959	2,680	4,459	3,058	4,459	3,160	3,297	3,203	31,593
24	4,318	2,959	2,680	4,459	3,058	4,459	3,160	2,052	3,203	30,348
25	4,318	2,959	2,680	4,459	3,058	4,459	3,160	2,052	3,203	30,348
26	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	3,297	3,203	25,174

27	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	1,000	1,000	20,674
28	4,318	4,627	1,000	2,864	3,058	2,864	3,160	1,000	3,203	26,092
29	4,318	4,627	1,000	2,864	3,058	2,864	1,873	3,297	3,203	27,102
30	2,770	2,959	1,000	2,864	3,058	2,864	1,873	2,052	3,203	22,641

**LAMPIRAN VII**  
**UJI REGRESI LINIER SEDERHANA**

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Insentif (X) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 <sup>a</sup>	,202	,174	2,623

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,830	1	48,830	7,098	,013 <sup>b</sup>
	Residual	192,636	28	6,880		
	Total	241,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,214	4,624		4,804	,000
	Pemberian Insentif (X)	,180	,068	,450	2,664	,013

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)