

# **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE MARTAPURA**

**ZAINAL ARIFIN**

Mahasiswa Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
Fakultas Ekonomi

## **ABSTRAK**

Penulisan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 31, sampel 31 orang dan teknik analisis data dengan instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas dan menggunakan regresi linear sederhana,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Martapura. Determinasi adjusted ( $R^2$ ) adalah 0,598 atau 59,8%, hal ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Kata kunci : *Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.*

The author discusses the discussion of theory, discussion of experts, or discussion of researchers based on their experience, then developed into discussions, solutions, which are requested to obtain justification (verification) in the form of supporting data, empiric in the field.

This study aims to study and analyze large, the method used in this study is a quantitative method, with a total of 31, a sample of 31 people and data analysis techniques with research instruments validity test, reliability testing and using simple linear regression,

The results of this study indicate that the variable Giving Incentives proves significant to the Employee Performance of PT. Mega Finance Martapura. The adjusted determination ( $R^2$ ) is 0.598 or 59.8%, this proves the contribution of the independent variable to the variable it receives

Keywords: Providing Incentives and Employee Performance

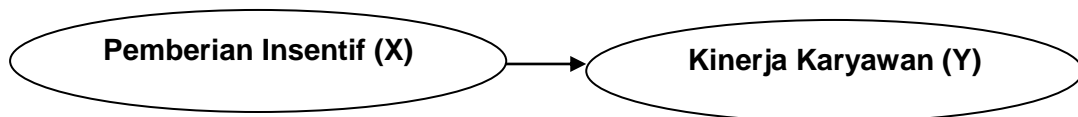
## PENDAHULUAN

PT. Mega Finance Martapura merupakan perusahaan pembiayaan otomotif yang selama ini posisinya semakin sulit mencari konsumen dikarenakan semua main dealer telah memiliki perusahaan pembiayaan sendiri yang otomatis semua konsumennya direkomendasikan ke anak perusahaan pembiayaan sendiri, namun semua bisa diatasi dengan persaingan yang sehat dari perusahaan termasuk dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya agar bekerja maksimal sesuai dengan rencana perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Martapura.**

## KERANGKA KONSEPTUAL

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah Sendiri

## METODE PENELITIAN

### 1) Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis eksplanatori yaitu jenis penelitian yang bertujuan mencari potensi-potensi hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. (Sularso,2008:12).

### 2) Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini yaitu pada PT. Mega Finance Martapura beralamat Jl. Ahmad Yani, Loktabat Utara, Banjar Baru Utara, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan 70714.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	r syarat	Keterangan	$\alpha$	Syarat	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)	X.1	0,845	0,3	Valid	0,887	0,6	Reliabel
	X.2	0,883	0,3	Valid			
	X.3	0,865	0,3	Valid			
	X.4	0,893	0,3	Valid			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,436	0,3	Valid	0,763	0,6	Reliabel
	Y.2	0,822	0,3	Valid			
	Y.3	0,864	0,3	Valid			
	Y.4	0,808	0,3	Valid			
	Y.5	0,657	0,3	Valid			

Berdasarkan tabel perhitungan statistik atas uji validitas dan reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid karena nilai korelasi  $>0,3$  dan hasil uji reliabilitas semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel karena nilai  $r > 0,6$ .

**Tabel 2 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Mega Finance Martapura**

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	Beta	t	t tabel df 29	sig
Konstanta	8,220				
<i>Word Of Mouth (WOM) (X)</i>	0,456	0,526	3,386	2,045	0,002
Konstanta = 8,220 Multiple R = 0,526 R square ( $R^2$ ) = 0,276 Sig = 0,002					

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas dapat dilihat R Square sebesar 0,598 yang berarti besarnya variasi sumbangan variabel Pemberian Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 59,8% sedangkan sisanya 41,2% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian.

Pada model regresi linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika  $R^2$  makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan tabel diatas berdasarkan nilai – nilai tersebut diatas maka dapat ditentukan model regresi linier sederhana yang dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7.133 + 1,134X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Pemberian Insentif (X), mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika variabel X mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan

## PEMBAHASAN

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pemberian Insentif (X) adalah sebesar 6,566 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95 % dan rumus  $df = n - K - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$  maka di dapat nilai  $t$  tabel sebesar 2,048, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $6,566 > 2,048$ ) atau nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Martapura adalah terbukti benar atau teruji. Signifikan dalam penelitian ini diartikan yaitu sesuatu yang benar-benar berbeda atau nyata memberikan pengaruh atau dampak yaitu Pemberian Insentif benar – benar nyata memberikan pengaruh atau dampak terhadap Kinerja Karyawan.

## IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, implikasi hasil penelitian dapat diuraikan, variabel Pemberian Insentif (X) merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Martapura, untuk itu kedepannya Pemberian Insentif harus ditingkatkan agar kinerja karyawan menjadi baik, Pemberian Insentif bisa dilakukan sebagai penghargaan atas kinerja yang dicapai karyawan jika karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## SARAN

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pemberian Insentif merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Martapura, hal ini bisa disikapi dengan cara meningkatkan memberikan insentif yang jelas pada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik serta penyaluran insentif yang tepat waktu tidak terlambat karena hal yang berkaitan dengan insentif sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, kinerja akan semakin baik jika pemberian insentif diberikan dengan baik dan merata.
2. Bagi keilmuan hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Ekonomi Manajemen mengenai Faktor Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.
3. Bagi penelitian lanjutan agar menambahkan variabel lainnya selain Faktor Pemberian Insentif yang mempengaruhi Kepuasan Lansia. Selain itu karena pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar

59,8% untuk itu bagi peneliti selanjutnya di harapkan menambahkan variabel baru karena masih banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain faktor Pemberian Insentif

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amstrong .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andrew E. Sikula . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Antonio Giangreco,2009. *Conseptualisation and Operationalisation of Resistance to Change*.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Benyamin . 2012. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua belas, Jilid 1, PT. Indeks. Jakarta.
- Chusway . 2012. *Human Resource Management*, Penerbit: Gramedia, Jakarta
- Dessler, Gary.2012. *Manajemen Personalia*. Prehalindo. Jakarta.
- Fadel .2011. *Industrialisasi dan Wiraswasta*. PT Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta.
- Gibson .2011. *Perilaku organisasi*”. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. H .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. .2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”,. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ir. Lantip .2011. *“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Pemberian Instensif Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The 101 Bogor*. UI. Jakarta.
- Ma’rifah .2010. *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pyrenes Yogyakarta*. UII. Yogyakarta.
- Mangkunegara .2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mondy 2008. *Human Resource Management Eleventh Edition*.: Prentice Hall. New. Jersey.
- Notoatmodjo, 2012. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta
- Oemar Humalik . 2011. *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta .
- Sastradipoera .2012. *Manajemen Marketing; Suatu Pendekatan*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ilham Jaya. Bandung.
- Siagian, Sondang. P .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN.Jakarta
- Singarimbun, Masri.2012. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.
- Soeprihanto .2011. *Manajemen Modal Kerja*, BPFE: Yogyakarta.
- Sritua, Arief . 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI Press. Jakarta.
- Sugiyono, .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sularso,2012. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Supomo:2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*”, Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Utami, H. N .2013. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syahid Surabaya*.Unmer. Surabaya.
- Werner dan Desimone .2012. *Pengembangan sumber daya manusia*. Gramedia. Jakarta.