

**ENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh :

**Muhammad Zidan**

NIM . 2020B1C071

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI PERBANKAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**MATARAM 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA**

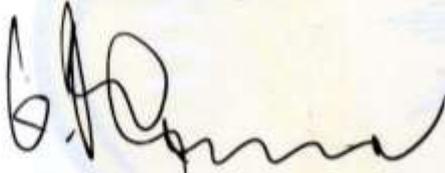
Oleh ;

**MUHAMMAD ZIDAN**

Untuk Memenuhi Ujian Akhir

Menyetujui  
**Pembimbing**

**Pembimbing 1**



Drs. H. Abdurrahman, M.M.  
NIDN : 0804116101

**Pembimbing 2**



Sudarta, S.Sos., M.M  
NIDN : 0802048008

Mengetahui.,

**Ketua Program Studi Administrasi Bisnis**


Lalu Hendra Maniza, S. Sos., M.M.  
NIDN : 0828108404

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA

Oleh ;

**MUHAMMAD ZIDAN**

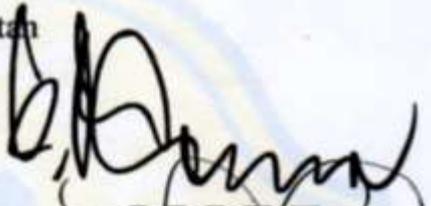
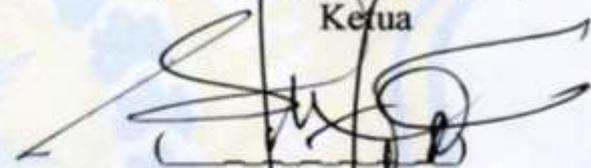
Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 17 Januari 2024  
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

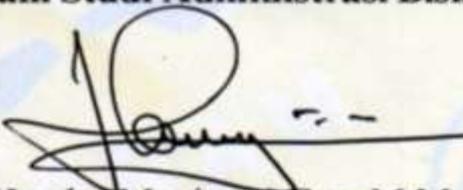
Drs. H. Abdurrahman, M.M  
NIDN. 0804116101

Sudarta, S.Sos., M.M  
NIDN. 0802048008

Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M  
NIDN. 0828108404

  
Ketua  
  
Anggota I  
  
Anggota II

**Ketua Program Studi Administrasi Bisnis**

  
Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M  
NIDN. 0828108404

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik**

  
Dr. H. Muhammad Ali, M.Si  
NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal25 ayat 2 dan pasal 70).

MATARAM, 17 JANUARI 2024

Mahasiswa,



Muhammad Zidan

2020B1C071



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD ZIDAN  
NIM : 2020B1C071  
Tempat/Tgl Lahir : BIMA, 26 SEPTEMBER 2002  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Fakultas : FISIPOL  
No. Hp : 085 238 923 396  
Email : Muhammadzidan013@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TUNAS HONDA (TOM) KOTA BIMA

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 35%**

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 02, FEBRUARI 2024  
Penulis

Mengetahui,  
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



MUHAMMAD ZIDAN  
NIM. 2020B1C071

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD ZIQAN  
 NIM : 2020B1C071  
 Tempat/Tgl Lahir : BIMA, 20 SEPTEMBER 2002  
 Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
 Fakultas : FISIPOL  
 No. Hp/Email : 085 238 923 396  
 Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis  .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama ***tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta*** atas karya ilmiah saya berjudul:

.....  
 PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA  
 .....

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.  
 Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 02, FEBRUARI 2024  
 Penulis

Mengetahui,  
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



MUHAMMAD ZIQAN  
 NIM. 2020B1C071



Iskandar, S.Sos., M.A.  
 NIDN. 0802048904

## MOTTO

Jika kamu merasa capek dengan hidup mu dan kamu mengeluh ,  
maka disitu waktu yang tepat untuk mengubah paradigma berfikir mu  
dengan mengingat orang tuamu.

Mimpi itu gratis maka ambilah yang paling mahal. KOMANG



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orangtua saya. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, ayah dan ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untuk saya. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti ayah dan ibu berikan kepada saya. zidan sangat bersyukur banget dengan adanya mama dikehidupan zidan. Terima kasih karena selalu ada untuk zidan. ILOVEYOU MOM :)



## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini, izinkan saya menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram, Bapak Drs. Abdul Wahab, MA
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M. Si.
3. Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Bapak Dr. Rossy Maunofa Hidayat, S.IP., M.IP dan Wakil Dekan 2 Amin Sales, S.Sos, M.I.Kom
4. Bapak Lalu Hendra Maniza, S. Sos., M.M Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram
5. Ibu Selva, SE., M.Sc. Selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi bisnis Fisipol UMMat.
6. Bapak Drs. H. Abdurrahman, M,M. Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Bapak Sudarta, S. Sos., M,M. Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
8. Yang penulis cintai dan sayangi, yakni kepada kedua orang tua bapak richo saputra dan ibu rahmawati yang sudah bersusah payah mendukung saya dan selalu memberikan motivasi tiadahentinya.
9. Saudari Mila sebagai kakak kandung saya sampaikan terimakasih sebagai penyemangat hidup saya dalam menjalankan skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak baik dari teman, sahabat, teman lama dan teman baru yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian Skripsi ini.

Mataram, Januari 2024

Muhammad Zidan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah banyak memberikan nikmat kepada kita umat Nya. Rahmat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita, yakni Nabi Muhammad SAW sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima”** laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program S1 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Selanjutnya, pada kesempatan ini dengan segala hormat kami penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M. Si selaku Desakan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S. Sos., M.M. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak Drs. H. Abdurrahman, M,M. selaku Dosen Pembimbing pertama.
5. Bapak Sudarta, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing kedua.
6. Orang tua dan saudara-sepupu, atas doa, dukungan tiada henti-hentinya, sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai harapan
7. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan kepada penulis.

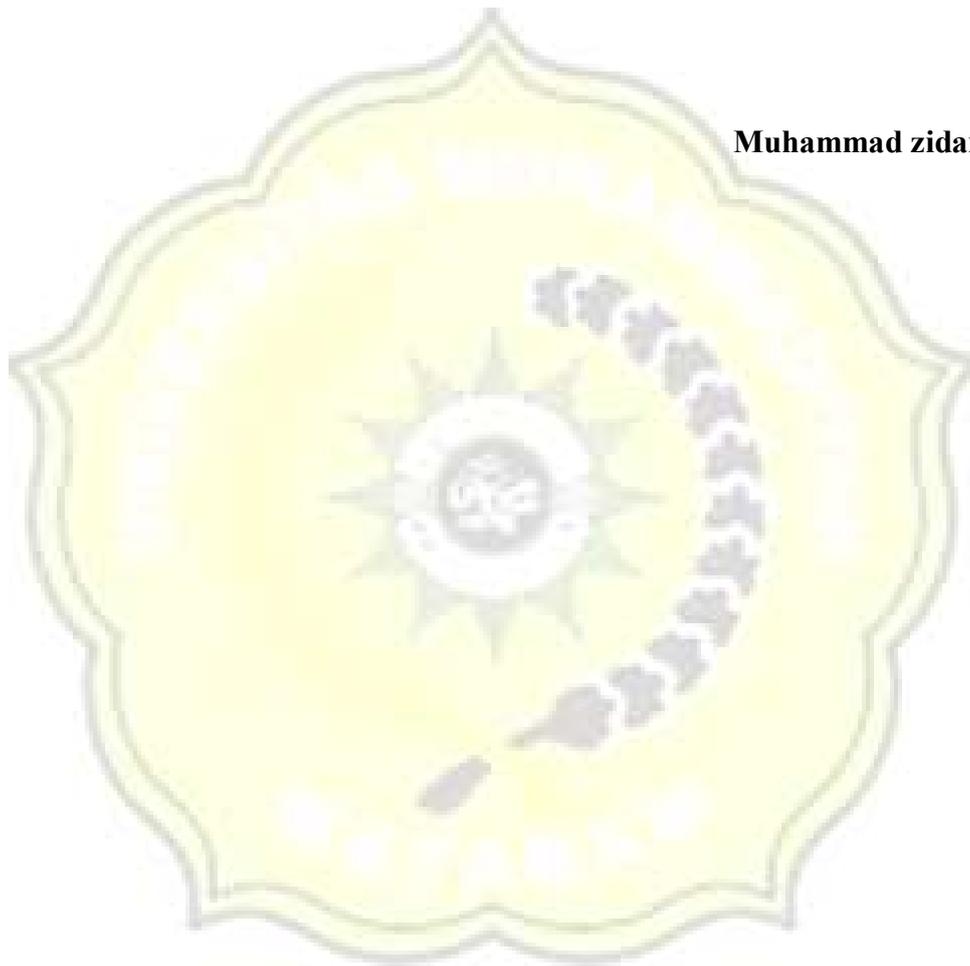
Kepada mereka semua tidak ada sesuatu yang dapat penulis berikan sebagai imbalan balik, kecuali doa yang tulus "Semoga Allah membalas semua kebaikan mereka dengan balasan yang jauh lebih baik lagi". Proposal skripsi yang begitu sederhana ini alhamdulillah terlahir dari tidak sedikit-Nya usaha semaksimal mungkin dan kemampuan terbatas yang dimiliki penulis. Maka dari itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, baik dari segi isi dan tulisan

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan dan dengan segala kerendahan hati penulis mengharapakan kritik dan saran dari

pembaca demi kesempurnaan, dan perbaikan-Nya. Akhir kata semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak, orang terlebih pada bidang pendidikan dan penerapan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Mataram, Januari 2024

**Muhammad zidan**



# **PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA**

**Penulis :  
Muhammad Zidan**

**Pembimbing 1 : Drs. H. Abdurrahman, M,M.**

**Pembimbing 2 : Sudarta, S. Sos., M,M.**

## **ABSTRAK**

Salah satu tujuan pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima yang diberi insentif. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 48 responden sebagai sumber data yang akan di olah. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, serta analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inefrensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinansi menunjukkan bahwa kontribusi insentif (X) sebesar 36,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, sistem insentif sudah berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa aspek yang belum optimal. oleh karena itu, Tunas Honda (TDM) Kota Bima wajib lebih transparan didalam memberikan bonus atau insentif pada karyawan sebagai bahan pengukuran kinerja mereka. Kinerja secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa aspek yang belum optimal. oleh sebab itu, Tunas Honda wajib bekerja lebih cepat lagi untuk mengurangi jumlah komplain. Pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima, kolaborasi antara divisi masih kurang, yang mengakibatkan kesalahpahaman yang bisa menghambat kinerja karyawan. oleh karena itu, untuk mencegah kesalahan, perusahaan wajib menaikkan intensitas kerjasama.

**Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF INCENTIVES ON THE PERFORMANCE OF  
TUNAS HONDA (TDM) BIMA CITY EMPLOYEES**

**Writer :**

**Muhammad Zidan**

**Supervisor 1: Drs. H. Abdurrahman, M.M.**

**Supervisor 2: Sudarta, S. Sos., M.M.**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine whether there is an impact on the employees of Tunas Honda (TDM) Bima City who get incentives. The study includes a sample size of 48 respondents from whom data will be collected and analyzed. Data was gathered through the utilization of a questionnaire methodology and subsequently subjected to both descriptive and inferential statistical analyses. The research findings indicate that the variable of incentives (X) has a substantial impact on employee performance (Y). The coefficient of determination analysis reveals that incentives (X) account for 36.7% of the variance in employee performance (Y). Meanwhile, the remaining 63.3% was influenced by other variables not included in this research. Overall, the incentive system has worked well, but there are still several aspects that are not optimal. Therefore, Tunas Honda (TDM) Bima City must be more transparent in providing bonuses or incentives to employees as a means of measuring their performance. Overall performance has gone well, but there are still several aspects that are not optimal. Therefore, Tunas Honda must work even faster to reduce the number of complaints. At Tunas Honda (TDM) Bima City, collaboration between divisions is still lacking, which results in misunderstandings that can hamper employee performance. Therefore, to prevent errors, companies must increase the intensity of cooperation.*

**Kata Kunci : Insentif Dan Kinerja Karyawan**

**MENGESAHKAN**  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATARAM \_\_\_\_\_



## DAFTAR ISI

COVER .....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	iv
BEBAS PLAGIASI .....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACK .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR GRAFIK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori.....	14
2.2.1 Insentif.....	14
2.2.2 Insentif Finansial.....	17
2.2.3 Indikator Insentif Finansial .....	19
2.2.4 Insentif Non Finansial .....	20

2.2.5 Indikator Insentif Non Finansial .....	21
2.3 Kinerja Karyawan .....	22
2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.3.3 Pertimbangan dalam pemberian insentif.....	27
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :.....	28
2.4 Hubungan Insentif dengan kinerja karyawan.....	29
2.5 Kerangka Konseptual .....	31
2.6 Hipotesis penelitian.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	33
3.3 Jenis dan sumber data.....	34
3.4 Populasi dan Responden .....	34
3.4.1 populasi .....	34
3.4.2 Responden.....	35
3.4.3 Teknik Sampling .....	35
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Variabel penelitian .....	36
3.5.2 Definisi Operasional.....	39
3.6 Skala Pengukuran.....	39
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7.1 Observasi.....	41
3.7.2 Kuisisioner .....	41
3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitasi Data.....	42
3.8.1 Uji Validitas .....	42
3.8.2 Reliabilitasi Data.....	43
3.9 Teknik Analisa Data.....	45
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	45
3.9.2 Analisis statistic Inferensial .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53

4.1.1 Visi & Misi Perusahaan .....	54
4.1.2 Struktur Organisasi.....	55
4.1.3 Tupoksi Tiap Bidang Tunas Honda (TDM).....	55
4.2 Hasil Pengujian Instrumen .....	57
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	57
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
4.3 Karakteristik Data Responden.....	59
4.4 Rekapitulasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima .....	61
4.4.1 Insentif Pada Tunas Honda (TDM).....	61
4.4.2 Kinerja Karyawan Pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima .....	63
4.5 Analisis Statistik Inferensial .....	65
4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	65
4.5.2 Koefisien Korelasi.....	67
2.5.3 Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	68
2.5.4 Uji parsial (Uji-t).....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	71
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran-saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penerima Insentif . . . . .	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu . . . . .	9
Tabel 2.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan Tunas Honda . . . . .	25
Tabel 2.3 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan . . . . .	30
Tabel 3.1 Populasi karyawan tunas honda (TDM) Kota Bima . . . . .	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional . . . . .	38
Tabel 3.3 Skala Likert . . . . .	40
Tabel 3.4 Daftar Kategori Jawaban . . . . .	45
Tabel 3.5 Rekapitulasi Skor . . . . .	45
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Variabel Insentif . . . . .	46
Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Karyawan . . . . .	47
Tabel 3.8 nilai interval pemberian insentif dan kinerja karyawan . . . . .	48
Tabel 3.9 interpretasi terhadap koefisien korelasi . . . . .	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas . . . . .	55
Tabel 4.3 hasil uji reliabilitas . . . . .	56
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin . . . . .	60
Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan usia . . . . .	61
Tabel 4.6 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir . . . . .	61
Tabel 4.7 Tanggapan Keseluruhan Tentang Pengaruh Insentif . . . . .	62
Tabel 4.8 Tanggapan Keseluruhan Tentang Kinerja Karyawan . . . . .	64
Tabel 4.9 statistik deskriptif . . . . .	66
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana . . . . .	67
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi . . . . .	68
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi “Model Summary” . . . . .	69
Tabel 4.13 Uji parsial (Uji-t) . . . . .	71

## DAFTAR GAMBAR

Grafik penjualan motor .....	5
Gambar 2.4 kerangka konseptual .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	53



## DAFTAR GRAFIK

Grafik penjualan motor .....	5
------------------------------	---



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia yakni karyawan perusahaan sangat penting untuk keberlangsungan organisasi. Kompensasi adalah salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mereka menerima kompensasi atau insentif yang cukup akan melakukan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa mereka tidak menerima kompensasi yang cukup. Jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka.

Apabila karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, mereka akan merasa lebih puas, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, kinerja karyawan juga dapat dilacak melalui kepuasan kerja. Kompensasi atau insentif adalah salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (Haedar, Ikbal, and Gunair 2016).

Perusahaan sering menggunakan insentif untuk meningkatkan kepuasan karyawannya. Insentif finansial berupa uang, sedangkan insentif non-finansial mencakup hal-hal seperti promosi jabatan, hubungan yang lebih baik dengan atasan, lingkungan kerja yang lebih baik, dan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja

organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian tentang kepuasan kerja sangat penting karena akan berdampak pada kemajuan bisnis.(Oktaria and Alexandro 2020).

Setiap bisnis selalu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini masuk akal karena peningkatan produktivitas pekerja berarti peningkatan efisiensi bisnis secara keseluruhan, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja. Artinya, hasil produksi dapat lebih ditingkatkan dengan jumlah karyawan yang ada saat ini. Selain itu, jika bisnis beroperasi secara efisien, produktivitas akan meningkat dan profitabilitas pun akan meningkat (Maharani, Sudarmi, and Elfiansyah 2021).

Kenyataannya setiap perusahaan selalu berharap atau bergantung pada kinerja karyawannya, tetapi jika perusahaan ingin mendapatkan hasil maksimal dari apa yang di kerjakan oleh karyawan tersebut perusahaan juga harus bisa menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Karena jika perusahaan tidak totalitas maka kinerja karyawan juga tidak akan totalitas, itulah mengapa perusahaan yang loyal pada karyawan akan cepat berkembang karna karyawan juga akan memberikan kinerja yang baik serta bagus pada perusahaan tersebut dengan artian perusahaan akan mendapatkan timbal balik dari kinerjanya begitupun sebaliknya (Maziah 2016).

Adapun fenomena yang terjadi pada penelitian ini yaitu dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang melakukan *resign* pada TUNAS HONDA (TDM)

karena dinilai kurangnya memberikan insentif pada karyawan yang sudah melakukan kerja dengan sebaik mungkin dengan kata lain tidak diberikan apresiasi atas apa yang sudah dilakukan oleh pekerja, sehingga karyawan menjadi enggan untuk melakukan pekerjaannya karena tidak terdapat motivasi untuk membangkitkan semangat kinerja karyawan. Karena memang insentif yang diberikan oleh TUNAS HONDA (TDM) kepada karyawan hanya sebatas insentif penjualannya saja, apabila penjualan tidak memenuhi target/bahkan melewati target maka insentif tidak dapat diberikan kepada karyawan. Pada penelitian ini yang akan difokuskan yaitu pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, peneliti memfokuskan hal tersebut karena sudah dilakukan observasi terhadap peneliti-peneliti sebelumnya yang menjelaskan hal yang sama tetapi pada TUNAS HONDA (TDM) ini tidak melakukan cukup baik terkait insentif pada kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak insentif terhadap kinerja karyawan TUNAS HONDA (TDM) secara substansial. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara progresif dan bersamaan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja karyawan (ASTRIANI 2018).

**Tabel 1.1**  
**Penerima Insentif**

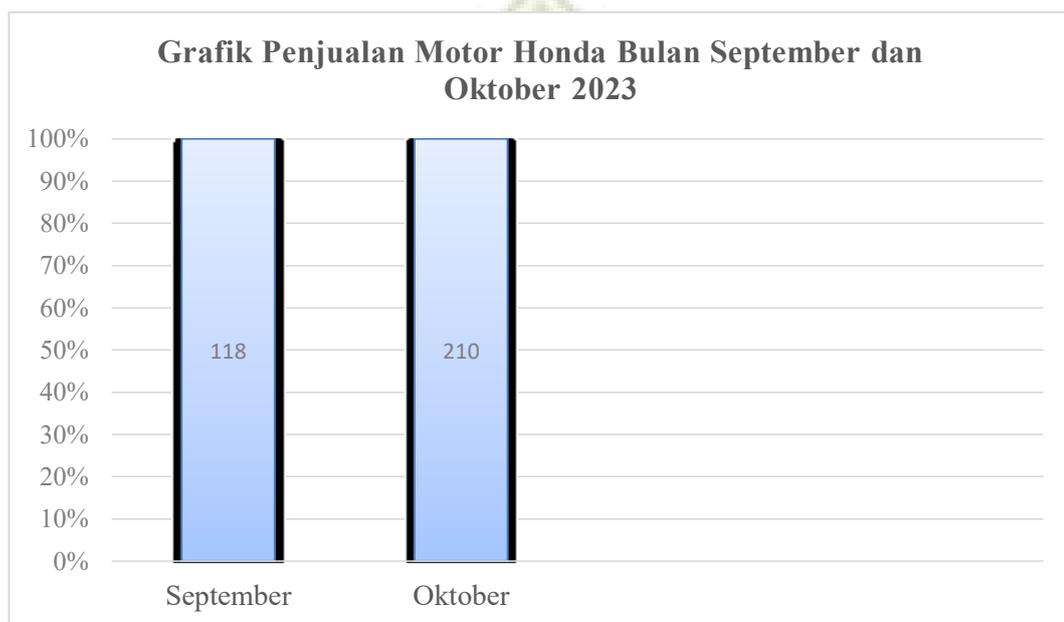
<b>No</b>	<b>Nama Karyawan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Insentif</b>	<b>Hasil Kinerja</b>
1	Abi	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
2	Lia	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
3	Alfian	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
4	Rustam	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
5	Syarif	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
6	Dedy	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
7	Yanto	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
8	Lili	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
9	Nur	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
10	Olan	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
11	Alan	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
12	Mawar	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
13	Alfin	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
14	Dian	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
15	Ika	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan

*Sumber Tunas Honda (TDM) Kota Bima*

Insentif finansial terkait kinerja karyawan ditampilkan pada tabel di atas,  
yang didasarkan pada temuan penelitian TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA.

Karyawan yang memenuhi atau melampaui sasaran kinerja berhak mendapatkan insentif dalam bentuk uang bonus. Nama, pekerjaan, dan besaran insentif yang diperoleh setiap karyawan tercantum dalam tabel di atas.

Berikut grafik penjualan motor Tunas Honda (TDM) Kota Bima bulan september dan oktober 2023 :



*Sumber rekap data Tunas Honda (TDM) Kota Bima*

Ket : Jumlah pendapatan atau penjualan dalam bulan september sekitar 118 motor yang terjual dan pada bulan oktober mengalami peningkatan penjualan motor sebanyak 210 dengan total 328 Penjualan Motor Honda. Data di ambil dari salah satu karyawan TDM Kota bima melalui via online atau Whatsapp.

Adapun perbaruan yang akan peneliti lakukan pada penelitian ini yaitu pertama, pada objeknya. Sumber lokasi yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bertepatan di TUNAS HONDA (TDM) Kota Bima dimana objek yang

digunakan ini tidak pernah di gunakan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya memiliki perbaruan saja tetapi juga terdapat keunikan dimana pada pembahasan yang akan dilakukan pada penelitian ini, dan objek yang di teliti itu sendiri menjadikan penelitian ini memiliki keunikan, mengapa demikian, karena umumnya mahasiswa/i Kota Bima tidak banyak yang melakukan penelitian pada TUNAS HONDA ini terutama tidak membahas terkait insentif, itulah mengapa peneliti menggunakan TUNAS HONDA ini sebagai objek penelitian karena masih fresh tidak pernah dilakukan penelitian sebelumnya.

Pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan di Nusa Tenggara Barat (NTB) tepatnya di TUNAS HONDA (TDM) Kota Bima. Adapun alasan peneliti menggunakan objek ini, karena beranggapan bahwa TUNAS HONDA ini masih lumayan minim terkait pengetahuan serta pemberian Insentif terhadap karyawan itulah yang menjadi ketertarikan juga bagi peneliti sehingga memilih objek ini untuk di teliti dengan judul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tunas Honda (TDM)?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif yang telah dilakukan Tunas Honda (TDM) terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif yang dilakukan oleh Tunas Honda.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif yang telah dilakukan Tunas Honda (TDM) terhadap kinerja karyawan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.2.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memiliki hasil yang baik serta dapat memperluas pengetahuan pembaca, terutama mengenai Pengaruh Pemberian Insentif yang merupakan hal yang sepatutnya dilakukan oleh perusahaan, karena dapat memiliki nilai positif bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga jika penelitian ini dibaca oleh banyak orang terutama pendiri perusahaan maka banyak juga orang yang mengetahui bagaimana penting pemberian insentif dan pengaruh terhadap pemberian insentif itu sendiri.

### **1.3.2.1 Aspek Praktis**

#### **1. Bagi Masyarakat**

Temuan penelitian ini diyakini akan menjadi sumber daya dan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang insentif bagi mereka yang belum mengenalnya, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan insentif tersebut.

#### **2. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pemahaman kita mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan, alangkah baiknya jika penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang menangani subjek yang sama.

#### **3. Bagi Pengusaha**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi pengusaha dalam mengelola semangat karyawannya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Jurnal	Objek/ Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dian Maharani, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah (2021)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di kantor pos regional X Makassar	Kantor Pos Regional Makassar (Kuantitatif)	Tujuan menawarkan bonus kepada anggota staf adalah untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas di tempat kerja. Pekerja yang menggunakan sistem insentif uang bonus menunjukkan bahwa produktivitas mereka diukur. Dari sini terlihat bahwa ketika diberikan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner.	Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu yaitu berada pada objeknya yaitu pada penelitian terdahulu objek yang diteliti pada kantor pas sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada dealer motor. Analisis data yang digunakan pada

				<p>uang bonus yang lebih tepat dan diterima oleh pekerja karena sepadan dengan usaha dan keterampilan yang dikerahkan, maka pekerja akan berperilaku lebih profesional dengan bekerja tekun dan melakukan berbagai langkah untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya lebih baik. dapat lebih ditingkatkan .</p>		<p>penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif.</p>
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.	Merisa Oktaria, Rinto	Pengaruh insentif	Dealer Honda Utama Putra	Agar bisnis dapat	Persamaan pada kedua	Perbedaan pada kedua
----	-----------------------	-------------------	--------------------------	-------------------	----------------------	----------------------

	<p>Alexandro (2020)</p>	<p>terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun</p>	<p>(Kuantitatif)</p>	<p>menetapkan gaji, mempromosikan karyawan, dan mengawasi perilaku mereka, kinerja karyawan perlu dievaluasi. Hal ini memungkinkan pekerja untuk memahami kekuatan dan kekurangan mereka serta tujuan karir mereka. Penilaian kinerja disebut sebagai penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kepribadian, kebiasaan kerja, dan hasil</p>	<p>penelitian ini terletak pada objeknya dimana sama sama menggunakan dealer motor, dan menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian.</p>	<p>penelitian ini yaitu pada analisis data, pada terdahulu menggunakan analisis regresi sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan analisis deskriptif.</p>
--	-------------------------	----------------------------------------------------------------------------	----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>karyawan (atau manajer). Saat memutuskan langkah apa yang harus diambil karyawan dalam bidang pekerjaannya, penilaian ini diperhitungkan.</p>		
3.	Maziah (2016)	<p>Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Makassar</p>	<p>PT BNI Syariah Makassar (Kuantitatif)</p>	<p>Skema insentif membayar orang atau organisasi berdasarkan hasil yang mereka capai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan menawarkan imbalan yang lebih sesuai dan diterima dengan baik oleh anggota staf karena imbalan tersebut sepadan dengan</p>	<p>Persamaan pada kedua penelitian yaitu terletak pada metode yang digunakan yaitu sama sama menggunakan metode kuantitatif, dan menilai pengaruh terhadap insentif yang diberikan sesuai dengan</p>	<p>Perbedaan yang terletak pada kedua penelitian ini yaitu pada objek yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan Bank BNI Syariah sebagai objek, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Dealer</p>

				<p>keterampilan dan tingkat upaya mereka serta mengakui dedikasi mereka. Untuk mendorong kinerja dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, karyawan akan bertindak lebih profesional sehingga menguntungkan bisnis.</p>	<p>kinerja karyawan. Pada Teknik pengumpulan data sama sama menggunakan kusioner dan observasi.</p>	<p>Motor.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Insentif

Mengingat karyawan merupakan salah satu komponen kunci kinerja suatu perusahaan, maka sumber daya manusia menjadi salah satu variabel yang paling krusial dalam menentukan keberhasilan tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bidangnya

masing-masing. Dalam menangani permasalahan bisnis, fokus pada sumber daya manusia sangatlah penting karena mereka merupakan komponen penting dalam organisasi. Dengan melakukan hal tersebut, perusahaan akan mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya akan membawa kesuksesan bisnis.

Selain itu, insentif sangat penting bagi dunia usaha karena mereka menunjukkan komitmen mereka dalam mempertahankan tenaga kerja dengan membayar gaji dan bentuk kompensasi lainnya. Dunia usaha akan kehilangan pekerja jika pelaksanaannya tidak dilakukan dengan benar (Haedar, Ikbal, and Gunair 2016).

Dari penjelasan di atas jelas terlihat bahwa insentif merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, khususnya dalam hal kinerja karyawan. Kinerja dapat didorong dengan menawarkan insentif yang adil kepada karyawan, karena perilaku kerja menentukan kinerja. Kinerja yang baik di tempat kerja bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja; sebaliknya, hal ini merupakan hasil dari hubungan timbal balik, karena kebanyakan orang berpendapat bahwa insentif mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja kerja dan perilaku keanggotaan mereka. Oleh karena itu, menciptakan struktur insentif yang sesuai sangatlah penting untuk menciptakan serangkaian kebijakan yang membantu bisnis menarik, mempertahankan, dan menginspirasi talenta terbaik.

Ketika kepuasan kerja tercapai dan tertanam dalam diri seluruh pegawai organisasi, maka akan meningkatkan motivasi mereka dalam menunaikan tugas dan kewajibannya. Etos kerja mereka meningkat, dan bahkan masuk akal untuk berasumsi bahwa mereka akan secara sukarela berkontribusi terhadap tujuan organisasi pada tingkat individu dan kolektif.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah memberikan insentif. Jumlah insentif yang diterima juga dapat menentukan semangat karyawan. Apabila karyawan tidak menerima insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan, mereka cenderung malas dan tidak memiliki semangat untuk bekerja. Akibatnya, mereka bekerja sesuka hati mereka tanpa motivasi yang kuat. Untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan, insentif yang tepat dan metode kerja yang baik diperlukan.

Insentif adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas prestasi mereka di tempat kerja. Insentif dapat didefinisikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang melakukan hal-hal di atas standar karyawan lainnya. Selain itu, insentif juga dapat berupa sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik secara finansial maupun non-finansial. Untuk mendorong karyawannya untuk lebih baik di tempat kerja, perusahaan dapat memberikan insentif dalam bentuk uang, barang, atau yang lainnya.

Pemikiran di atas memperjelas bahwa insentif adalah komponen gaji atau imbalan yang diberikan kepada seseorang baik secara berkala maupun

berdasarkan prestasi kerja seorang pegawai. Menurut pengertian yang dikemukakan, insentif adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan di samping gajinya sebagai bentuk pengakuan atas keberhasilannya demi kepentingan perusahaan (Maziah 2016).

Perusahaan perlu memberikan insentif yang tepat kepada stafnya karena mereka akan menjadi model atau sumber inspirasi bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Kinerja diartikan sebagai keluaran dan perilaku seorang karyawan dalam bekerja selama jangka waktu tertentu sehubungan dengan posisinya dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu metode terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menawarkan insentif (Oktaria and Alexandro 2020).

Insentif terbagi dalam dua jenis, menurut Hasibuan (2003): insentif non finansial dan insentif finansial. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap klarifikasi selanjutnya mengenai insentif finansial dan non finansial :

### **2.2.2 Insentif Finansial**

Menurut Hasibuan (2003) dan Al-Nsour (2012), Insentif finansial mengacu pada uang tambahan yang diberikan kepada individu tertentu yang kinerjanya melampaui tolak ukur yang telah ditentukan. Menawarkan insentif finansial dimaksudkan untuk menjamin pekerja tetap produktif dan merasakan tingkat kebahagiaan yang lebih besar.

Karyawan yang meningkatkan kinerjanya mungkin mendapatkan insentif finansial, yaitu imbalan dalam bentuk uang. Insentif finansial dapat berupa komisi, bonus, atau tunjangan yang dibayarkan di atas gaji pokok karyawan. Dengan menawarkan insentif keuangan di atas gaji pokok dan gaji, program insentif keuangan berupaya memotivasi anggota staf untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa ahli telah memberikan definisinya mengenai insentif finansial di bawah ini agar pembaca dapat lebih memahami maksudnya (Gunawan and Dewi 2013).

Menurut Al-Nsour (2012), Insentif finansial mengacu pada sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung atau melalui pembayaran bulanan yang mencakup seluruh pendapatan tambahan mereka. Menurut Erbas dan Arat (2012), lembaga strategis harus fokus pada insentif keuangan untuk menilai sejauh mana insentif tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antara karyawannya.

Menurut Zaputri (2013), insentif finansial memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan (Nurani 2015).

### **2.2.2.1 Pengukur Insentif Finansial**

#### **1. Tujuan**

Penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan memberikan insentif finansial. Insentif ini juga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya lebih cepat dan tepat.

#### **2. Manfaat**

Karyawan mungkin terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja lebih keras dengan insentif finansial. Selain itu, insentif ini dapat membantu pengusaha mempertahankan pekerja berbakat dan menumbuhkan rasa loyalitas di antara mereka.

#### **3. Risiko**

Perusahaan dapat menyebabkan mental karyawan menjadi materialistis, yang merupakan salah satu risiko yang perlu diwaspadai ketika memberikan insentif finansial kepada karyawan. Karyawan mungkin bersemangat untuk bekerja ketika mereka menerima insentif, tetapi mereka juga bisa menjadi malas jika insentif tidak dibayar.

#### **4. Pertimbangan**

Perusahaan harus memiliki persyaratan yang ketat untuk memilih karyawan yang pantas mendapatkan insentif. Selain itu, perusahaan harus

mempertimbangkan keuntungan dan faktor lainnya saat menentukan jumlah insentif yang akan diberikan kepada karyawan.

### **2.2.3 Indikator Insentif Finansial**

Bangun (2012) mendefinisikan insentif finansial sebagai jenis imbalan yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap bisnis, seperti uang tunai atau jasa. Menurut Bangun (2012), berikut beberapa indikator insentif keuangan :

1. Bonus

Bonus adalah uang ekstra yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja keras mereka yang membantu bisnis.

2. Komisi

Komisi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan, khususnya karyawan yang bekerja di bagian penjualan atau sales, atas performa kerja mereka yang mampu mencapai keuntungan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.

3. Kompensasi yang ditangguhkan

Kompensasi yang ditangguhkan adalah suatu bentuk pembayaran atau insentif yang diberikan kepada karyawan atau pegawai, namun pembayarannya ditunda hingga waktu tertentu di masa depan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bentuk pembayaran atau dukungan yang diberikan kepada seseorang untuk tujuan tertentu.

#### 2.2.4 Insentif Non Finansial

Insentif non-finansial dijelaskan oleh Al-Nsour (2012) sebagai jenis motivasi yang disampaikan dengan cara selain kompensasi moneter, seperti pengayaan pekerjaan, cuti liburan, posisi kerja yang sesuai, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, dan kepercayaan. dalam hal tujuan perusahaan, keluhan, hiburan, dan interaksi dengan atasan.

Insentif non-finansial, seperti peningkatan karir, waktu istirahat, posisi kerja yang sesuai, partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan terhadap tujuan organisasi, keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan, merupakan contoh dari insentif non-finansial. -bentuk motivasi moneter (Wiyata, Nuraeni, and Somantri 2019).

Imbalan non tunai ini dipotong dari penghasilan sesuai prestasi kerja. Pemberian insentif yang adil dan sesuai diharapkan akan meningkatkan kualitas hidup pekerja, membuat mereka merasa lebih puas dan fokus pada bisnis. Pada akhirnya, jika pekerja menerima insentif tersebut, kinerja mereka di tempat kerja akan meningkat. Imbalan non-moneter dapat berupa produk atau tunjangan kesejah teraan seperti liburan (Apsari and Riana 2019).

Saat menawarkan imbalan kepada karyawan, faktor-faktor di atas telah diperhitungkan. Pengusaha juga mempunyai tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja yang tidak bekerja keras untuk mencapai tujuan

perusahaan tidak menyalahkan upah mereka. Tentu saja, jika karyawan lebih bahagia dan termotivasi di tempat kerja, bisnis juga dapat memperoleh keuntungan besar. Hasil paling nyata dari pemberian insentif kepada staf adalah produktivitas yang lebih tinggi dan kapasitas perusahaan untuk berkembang lebih cepat dari yang diperkirakan (Darmawan and Dewi 2020).

Program insentif bermanfaat bagi bisnis dan juga karyawan. Penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan output, menstimulasi atau mempromosikan pekerjaan, memperkuat dedikasi terhadap kinerja pekerjaan, mengubah sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mengembangkan gairah dan kegembiraan terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus selalu memberikan insentif kepada karyawannya karena dapat berdampak pada karyawan lain. Misalnya, jika seorang karyawan melakukan tugas dengan baik dan diberi insentif, karyawan lain akan lebih termotivasi untuk bekerja karena mengharapkan hal yang sama dari karyawan sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memberikan insentif kepada karyawannya.

#### **2.2.5 Indikator Insentif Non Finansial**

Insentif non-finansial, menurut Simamora (2001), mencakup kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya serta dari lingkungan psikologis, fisik, dan/atau pekerjaan di mana mereka bekerja. Pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab, pengakuan, rasa berprestasi) dan Lingkungan Kerja (kebijakan yang sehat, pengawasan

yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas) merupakan dua kategori insentif non finansial (Apsari dan Riana 2019 ). Simamora (2001) mencantumkan hal-hal berikut sebagai penanda insentif non-finansial :

- 1) menyediakan fasilitas dan peralatan ruang kerja yang unik
- 2) Gelar dan hadiah diberikan secara resmi Promosi
- 3) Liburan
- 4) Pengakuan dan apresiasi
- 5) Pelatihan dan pengembangan

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Pastinya sudah banyak pelaku usaha yang menyadari bahwa kinerja pekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan usahanya. Hasil pengembangan bisnis yang baik bagi perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya, jika seseorang berkinerja buruk bagi perusahaan, maka hal tersebut juga akan berdampak negatif terhadap organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, ketekunan, dan kesempatannya. Kinerja merupakan hasil interaksi tiga elemen kunci: peran dan tingkat insentif suatu pekerjaan; kemampuan dan minat seorang pegawai; dan kemampuan serta minat dalam menjelaskan alokasi tugas (Ibrahim, Mulyadinata, and Sodirin 2022).

Pengusaha masih perlu berhati-hati ketika memutuskan kandidat mana yang akan dipekerjakan karena banyak pekerja yang masih kesulitan memanfaatkan jam kerja mereka secara maksimal. Semuanya tergantung pada seberapa banyak dan berapa lama pekerja tersebut meluangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jam kerja, keterlambatan, ketidakhadiran, dan lamanya masa kerja pegawai merupakan indikator lebih lanjut dari kinerja pegawai.

Anggota staf yang sudah lama menjabat akan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan lebih cepat dibandingkan karyawan baru karena mereka akan diberi tugas yang lebih menantang untuk dilakukan. dalam buku Prof. Buku “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Dr. Moehariono, M.Si. menggambarkan bagaimana kelompok atau individu dalam suatu organisasi dapat mencapai kinerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Oleh karena itu, wewenang, tanggung jawab, dan kewajiban setiap karyawan dapat dimodifikasi untuk mencapai tujuan bisnis dengan cara yang sesuai dengan moralitas dan etika yang berlaku, hukum, dan etika yang berlaku (Oktaria and Alexandro 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yang semuanya harus dipertimbangkan secara cermat agar bisnis dapat memperoleh manfaat dari kualitas kerja yang dilakukan karyawan. Pertama dan terpenting, disiplin adalah kualitas penting yang harus dimiliki setiap karyawan. Disiplin karyawan sangat penting karena akan meningkatkan efisiensi bisnis yang dijalankan oleh organisasi.

Setiap karyawan perlu disiplin dalam menjalankan berbagai tugas dan mematuhi seluruh kebijakan perusahaan (Pamungkas Tri Indra 2022)

Motivasi di tempat kerja adalah komponen penting lainnya karena merupakan dorongan yang dialami setiap karyawan, baik disadari maupun tidak. Meskipun setiap orang memiliki motivasi unik yang dapat memacu mereka untuk bekerja dengan baik, motivasi di tempat kerja juga dapat berasal dari organisasi dan kepemimpinannya.

Selain itu, dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi atau insentif yang diberikan. Kompensasi atau insentif dapat berupa penambahan gaji, bonus, kenaikan jabatan, dan lain-lain. Selain itu, dalam hal kepemimpinan perusahaan, pemimpin yang baik pasti akan memberikan performa yang baik kepada karyawan. Bagaimana pemimpin memimpin karyawan juga akan mempengaruhi kinerja mereka dan seberapa nyaman mereka bekerja. (Marhumi and Nugroho 2018).

Pimpinan yang baik juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga pikiran mereka akan terbuka dan kinerja mereka akan baik. Yang terakhir, perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan baik juga akan cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan dibutuhkan perusahaan.

**Tabel 2.2**

**Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan Tunas Honda**

No	Perilaku Kerja	Hasil Kerja
1	Kedisiplinan	Kualitas Kerja
2	Tanggung Jawab	Kuantitas Kerja
3	Pemanfaatan Waktu	Keterampilan Kerja
4	Kehadiran	-
5	40%	60%
Total		100%

*Sumber Tunas Honda (TDM) Kota Bima*

Faktor-faktor penilaian kinerja pegawai dari perilaku kerja yang meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu, dan kehadiran disajikan pada tabel di atas. Komponen hasil kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, dan keterampilan kerja mempunyai bobot 60%, sedangkan evaluasi perilaku kerja mempunyai bobot 40%.

### **2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Siagian mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil yang dapat diamati dari segi kuantitas dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan tetap menaati seluruh peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai yang berlaku guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan (I Gede Agus Surya Gunawan and Dewi 2020). Berikut adalah indikator kinerja karyawan menurut Siagian :

a) Kedisiplinan

Sikap atau perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan atau tata tertib yang berlaku disebut kedisiplinan.

b) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan seseorang terhadap tugas atau perbuatan yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini melibatkan kesadaran dan kewajiban individu untuk menanggung segala risiko dan konsekuensi atas perbuatan atau tugas yang dilakukan.

c) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu secara efisien dan efektif untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat. Dengan memanfaatkan waktu dengan baik, seseorang dapat meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan yang diinginkan, dan menghindari pemborosan waktu.

d) Kehadiran

Kehadiran adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan hadir di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan. Kehadiran karyawan dapat diukur melalui absensi atau presensi yang mencatat jam kehadiran setiap karyawan. Kehadiran karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan menentukan apakah karyawan tersebut hadir dengan konsisten dan produktif (Lantara and Utama 2019).

e) Kualitas kerja

Kualitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh seberapa sukses ia melaksanakan tugasnya. Kualitas pekerjaan dapat dievaluasi oleh karyawan

berdasarkan penilaian mereka terhadap kualitas pekerjaan yang mereka ciptakan dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang memerlukan keterampilan dan kemampuan mereka.

f) Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan mengacu pada berapa lama seorang pekerja bekerja pada hari tertentu atau berapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.3.3 Pertimbangan dalam pemberian insentif

Beberapa cara perhitungan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut :

a) Kinerja

Skema insentif ini membentuk korelasi langsung antara kinerja karyawan dan jumlah imbalan. Jadi, besarnya insentif ditentukan oleh seberapa banyak hasil yang dicapai seorang karyawan selama bekerja.

b) Lama kerja

Lamanya waktu seseorang mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas menentukan seberapa besar insentif yang diterimanya. Anda dapat menggunakan metode penghitungan setiap jam, harian, mingguan, atau bulanan. Pendekatan ini biasanya digunakan ketika penerapan strategi penawaran insentif berdasarkan kinerja karyawan bermasalah.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :**

a) **Sarana dan Prasarana Tempat Kerja**

Fasilitas yang sesuai dan lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

b) **Lingkungan Kerja**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja yang ramah, dorongan dari rekan kerja, dan hubungan positif antara atasan dan bawahan.

c) **Tanggung Jawab**

Pekerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan benar, biasanya berkinerja baik.

d) **Visi dan Misi Perusahaan**

Pekerja yang menyadari dan mematuhi visi dan misi perusahaan biasanya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

e) **Budaya Organisasi**

Budaya perusahaan yang mendukung kinerja, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

f) **Pemimpin Perusahaan**

Kepemimpinan yang baik, termasuk komunikasi, dan dukungan serta pengakuan terhadap karyawan, dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

g) **Beban Pekerjaan**

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan beban kerja yang sesuai dengan bakat mereka, namun kinerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh tugas yang terlalu berat atau terlalu rendah.

h) **Bonus dan Insentif**

Bonus dan insentif yang adil dan menarik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

i) **Kreativitas dan Inovasi**

Karyawan yang memiliki kreativitas dan inovasi dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **2.4 Hubungan Insentif dengan kinerja karyawan**

Perbedaan gaji diberikan sebagai insentif, bukan karena kinerja karyawan dalam pekerjaannya, melainkan karena kinerjanya. Berdasarkan temuan studi tersebut, para peneliti menunjukkan bahwa insentif meningkatkan kinerja pekerja. Dalam situasi ini, penghargaan dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap suatu bisnis (Windari and Azriya 2019).

Berikut adalah tabel hubungan insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 2.3**

**Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Variabel Insentif</b>	<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>
Uang/Bonus	Kuantitas Kerja
Promosi	Kualitas Kerja

Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi substansial antara kinerja karyawan dan insentif. Karyawan diberi akuntabilitas dan dorongan melalui insentif, yang meningkatkan kualitas dan volume output yang dihasilkan. Menawarkan insentif memiliki tujuan utama untuk meningkatkan tingkat produktivitas baik dalam kerja individu maupun kelompok dalam organisasi (Adiyanti and Nugraha 2023).

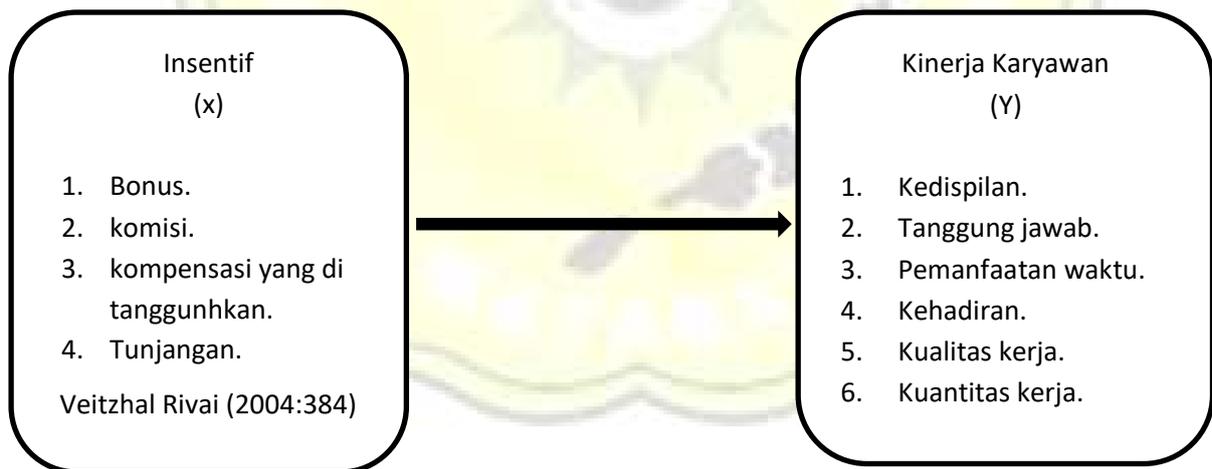
Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian insentif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa variabel insentif yang berbeda dapat berpengaruh pada variabel kinerja karyawan yang berbeda pula. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui hubungan antara insentif dan kinerja karyawan secara lebih spesifik.

variabel kinerja karyawan yang berbeda pula. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui hubungan antara insentif dan kinerja karyawan secara lebih spesifik.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Salah satu cara dunia usaha dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah melalui insentif. Imbalan atau layanan yang ditawarkan oleh bisnis kepada anggota staf sebagai motivator untuk memenuhi target kinerja dan untuk menetapkan serta menegakkan harapan karyawan dikenal sebagai insentif. Tujuan pemberian insentif adalah agar perusahaan dapat memandang stafnya sebagai aset berharga yang dapat dihargai.

**Gambar 2.4**  
**Kerangka Konseptual**



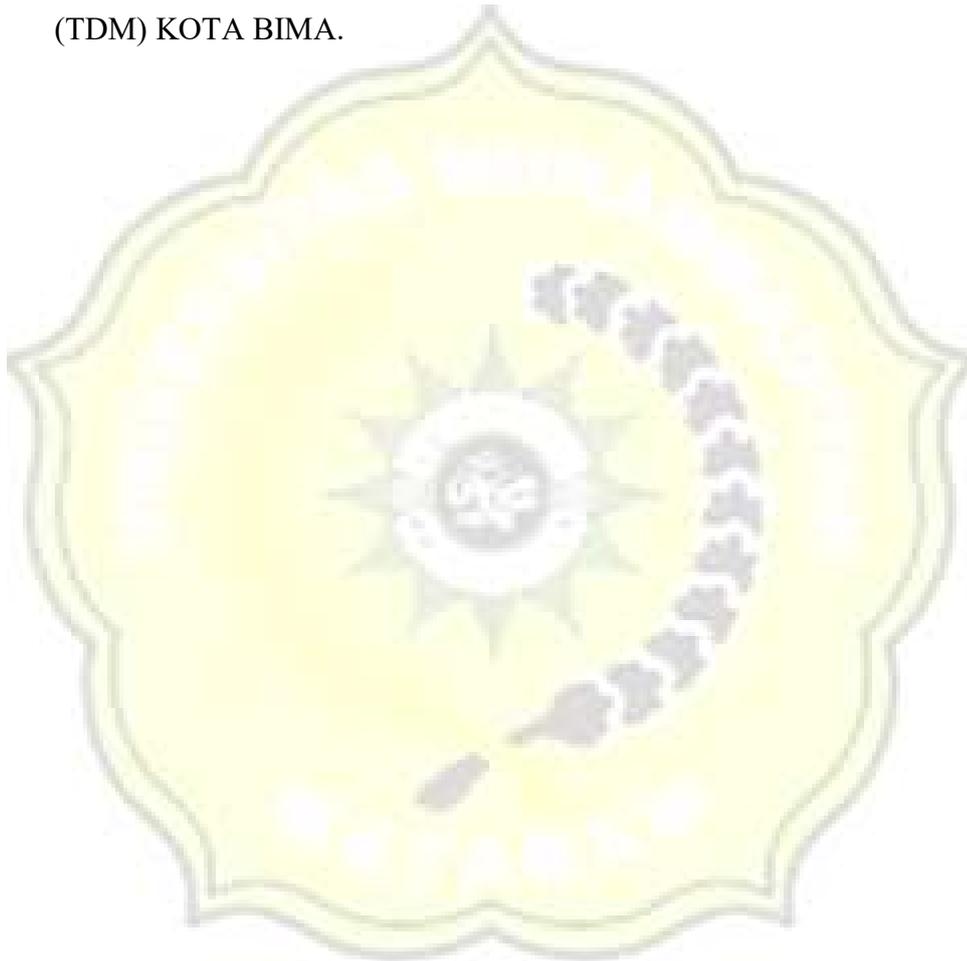
Ket : Variabel (X) Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
(Palendeng and Bernarto 2021).

## 2.6 Hipotesis penelitian

Adapun hipotesis penelitiannya adalah:

Ho: Insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA.

Ha: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Data kuantitatif adalah jenis yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dapat diukur atau dihitung dan dinyatakan dalam bentuk angka disebut data kuantitatif. Metodologi survei dan eksperimen digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan survei digunakan untuk mengumpulkan informasi dari lokasi alami tertentu (bukan buatan), meskipun peneliti melakukan perawatan sambil mengumpulkan informasi. Ujian tertulis atau kuesioner, dan alat lainnya digunakan dalam pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data. Metodologi penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Menentukan nilai variabel merupakan tujuan dari metode penelitian deskriptif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dealer Motor TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA tepatnya pada Jalan Gajah Mada block 9B/C, RW.Lingk. Karara, Monggonao, Kec. Mpunda, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat. 84111. Adapun waktu yang di gunakan oleh peneliti adalah selama September-Oktober 2023 yang meliputi pengumpulan data, edit data dan analisis data, hingga wawancara.

### **3.3 Jenis dan sumber data**

Data primer berasal dari karyawan TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA yang secara sukarela memberikan informasi sebagai jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

Sedangkan data sekunder berasal dari sumber yang telah dipublikasikan. Profil Tunas Honda (TDM), struktur organisasi Tunas Honda (TDM), dan informasi yang diperoleh dari pengolahan buku merupakan contoh data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3.4 Populasi dan Responden**

#### **3.4.1 populasi**

Populasi adalah kategori luas yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari guna membuat kesimpulan.

Populasi menurut Suryani dan Hendryadi (2015) adalah sekelompok orang, benda, atau peristiwa yang memiliki ciri-ciri tertentu dan dijadikan sebagai subjek penelitian.

Sedangkan Menurut Cooper dan Emory (1997), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan (Adriani Rangkuti et al. 2019). Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima yang berjumlah 48 karyawan , dan bisa kita lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima Tahun 2023**

No.	Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Karyawan tetap	13
2	Karyawan harian lepas	20
3	Karyawan administrasi	9
4	Karyawan bengkel	6
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>48</b>

*Sumber: rekap karyawan Tunas Honda (TDM) per tanggal 8 september 2023 pukul 10:35 wit*

### **3.4.2 Responden**

Responden atau yang bisa juga di sebut sebagai subyek penelitian, merupakan pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Responden memiliki karakteristik subyek yang diperlukan. Responden memiliki peran untuk memberikan informasi maupun tanggapan yang terkait dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 48 orang karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima yang terdiri dari karyawan tetap, harian lepas, administrasi dan karyawan bengkel sesuai dengan jumlah populasi yang ditetapkan pada penelitian ini.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Metode ini adalah mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel didalam penelitian. Hal ini menjadi

landasan pertimbangan bahwa jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang) (ASTRIANI 2018).

### **3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel penelitian**

Sebuah variabel harus dapat diamati dan diukur karena sangat penting untuk penelitian karena digunakan sebagai landasan untuk membuat instrumen dan teknik pengumpulan data serta untuk menguji hipotesis. Penelitian ini melibatkan karyawan TUNAS HONDA (TDM) di kota Bima.

Sugiarto mendefinisikan variabel sebagai suatu karakter yang dapat diamati yang berfungsi sebagai atribut atau pengenal suatu kumpulan objek dan dapat diamati dari suatu satuan pengamatan. Terjadinya perbedaan antara satu objek dengan objek lainnya dalam suatu kelompok tertentu merupakan tujuan dari variabel ini..

F.N. Klinger sebaliknya, mendefinisikan variabel sebagai fitur yang diturunkan dari nilai ekstrim. Dengan demikian, variabel penelitian adalah kualitas, sifat, atau nilai dari suatu individu, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya. Rumusan ini didasarkan pada definisi yang diberikan di atas. (Mustofa 2018).

Berdasarkan judul yang dipilih yaitu Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima, maka terdapat dua variabel yaitu:

a) Variabel bebas (*Independent Variabel*)

variabel yang berdampak, menimbulkan, atau menyebabkan berkembangnya variabel terikat. Ini adalah insentif dalam hal ini.

b) Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (bebas) atau akibat darinya. Di sini yang menjadi persoalan adalah kinerja pekerja.

Adapun untuk memperjelas kedua variabel ini maka penulis menyajikan data dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional**

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Variabel (X) Insentif finansial, menurut Hasibuan (2003), adalah pembayaran ekstra yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berkinerja lebih baik dari rata-rata. Menawarkan insentif finansial dimaksudkan untuk menjamin pekerja tetap produktif dan merasakan tingkat	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif Finansial</li> <li>b. Insentif Non Finansial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif Finansial : <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus</li> <li>2. Komisi</li> <li>3. Kompensasi yang di tangguhkan.</li> <li>4. Tunjangan</li> </ul> </li> <li>b. Insentif Non Finansial : <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi</li> </ul> </li> </ul>	Skala likert

<p>kebahagiaan yang lebih besar.</p> <p>Insentif Non Finansial :</p> <p>Insentif non-finansial dijelaskan oleh Al-Nsour (2012) sebagai jenis motivasi yang disampaikan dengan cara selain kompensasi moneter, seperti pengayaan pekerjaan, cuti liburan, posisi kerja yang sesuai, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa rasa memiliki, stabilitas, keamanan, dan kepercayaan. dalam hal tujuan perusahaan, keluhan, hiburan, dan interaksi dengan atasan.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Liburan</li> <li>3. Pengakuan dan apresiasi</li> <li>4. Pelatihan dan pengembangan</li> <li>5. Pemberian gelar</li> </ol>	
<p>Variabel (Y) Kinerja Karyawan :</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu yang bekerja dengan kemampuan, keuletan, dan peluang terbaiknya. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja: pekerjaan dan tingkat motivasi karyawan, bakat dan hobi, serta minat dan kemampuan dalam pendelegasian tugas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kinerja</li> <li>b. Lam Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedisiplinan</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Pemanfaatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kualitas kerja</li> </ol> <p>Kuantitas kerja</p>	<p>Skala likert</p>

### 3.5.2 Definisi Operasional

Kegiatan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah ditentukan dan dengan kualitas yang diharapkan, yang dipengaruhi oleh tersedianya insentif berupa penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya. Definisi operasional ini dapat berubah tergantung tujuan dan latar belakang penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa contoh definisi operasional yang digunakan dalam penelitian yang relevan :

- 1) Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 3) Pemberian insentif yang berupa bonus dapat mengurangi stress kerja karyawan.
- 4) Pemberian insentif dan tanggung jawab berdampak positif secara signifikan pada kinerja karyawan.

### 3.6 Skala Pengukuran

Salah satu jenis skala penilaian yang digunakan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan tertentu adalah skala Likert. Untuk menunjukkan seberapa setuju atau tidak setujunya responden terhadap pernyataan tersebut, responden diminta untuk memilih salah satu dari beberapa

kemungkinan jawaban. Penelitian sering kali menggunakan skala Likert untuk menilai bagaimana insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu jenis skala penilaian yang paling sering digunakan dalam penelitian adalah skala Likert. Pernyataan digunakan dalam skala ini, diikuti oleh lima atau lebih pilihan jawaban yang disusun dari sangat tidak memadai hingga sangat memadai.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Memadai	5
Memadai	4
Cukup	3
Tidak Memadai	2
Sangat Tidak Memadai	1

*Sugiyono (2014:61)*

Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti berharap dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh insentif (X). Alat utama yang digunakan untuk menyelidiki data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Peneliti membuat kuesioner dengan menggunakan indikator variabel terkait.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilihat dari segi cara dan tekniknya, pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan) dan kuisisioner (angket).

#### **3.7.1 Observasi**

Observasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung peristiwa-peristiwa atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subjek observasi. Temuan observasi kemudian didokumentasikan dengan menggunakan alat seperti catatan (Susanto 2017). Pendekatan ini digunakan secara independen terhadap operasional objek penelitian, dalam contoh ini TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA, lokasi studi kasusnya. Bagan organisasi, profil perusahaan, dan tanggapan yang diberikan oleh anggota staf terhadap survei merupakan data yang diperlukan.

Teknik observasi bisa bersifat non-partisipatif, yaitu peneliti hanya berperan sebagai audiens, atau partisipatif, yaitu peneliti berpartisipasi aktif dan melakukan kegiatan bersama subjek observasi. Penelitian melibatkan dua jenis observasi: observasi partisipan dan non-partisipasi, serta observasi terorganisir dan tidak terstruktur.

#### **3.7.2 Kuisisioner**

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data di mana peserta diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dilengkapi. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendapatkan informasi dari

responden yang akan membantu mengatasi permasalahan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Responden diminta untuk menanggapi komentar atau pertanyaan tertulis dari peneliti dengan menggunakan teknik ini. Memanfaatkan kuesioner adalah cara yang efisien dan berhasil untuk mendapatkan informasi dari sejumlah besar responden. Selain itu, data dari responden yang tinggal jauh dari peneliti dapat dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. (Rai Buda Lantara and Mudiarta Utama 2020).

### **3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitasi Data**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevaliditasan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaannya dapat digunakan untuk memastikan tujuannya. Meneliti korelasi antara skor setiap pertanyaan dan skor keseluruhan konstruk atau variabel dapat digunakan untuk melakukan pengujian validitas.

Validitas setiap item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap seluruh item (skor total). Perhitungan diselesaikan dengan membandingkan skor item individu dengan skor total item. Validitas butir soal dievaluasi, jika lebih dari satu item yang digunakan, dengan terlebih dahulu membandingkan skor dengan skor item, kemudian dengan skor item total, yaitu jumlah seluruh skor item.

Koefisien korelasi yang mengukur validitas suatu item dan menunjukkan layak atau tidaknya item tersebut dapat ditentukan dari hasil perhitungan korelasi. Salah satu metode untuk menilai atau menguji validitas penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi Pearson.

dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

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

Nilai r hitung dalam tabel korelasi harus dibandingkan dengan angka lainnya secara statistik. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih rendah dari r tabel, maka data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

### 3.8.2 Reliabilitas Data

Konsistensi atau kestabilan skor tes diukur dengan reliabilitas data. Salah satu cara untuk mengonseptualisasikan keandalan adalah

kemampuan untuk mereplikasi temuan penelitian atau hasil pengujian. Koefisien reliabilitas, ukuran seberapa baik ujian menilai pencapaian merupakan konsep penting lainnya dalam ketergantungan. Ketergantungan data menunjukkan sejauh mana data yang relevan konsisten dan dapat diandalkan. Biasanya dinyatakan dalam angka atau koefisien, keandalan data dapat diverifikasi melalui berbagai teknik (Janna and Herianto 2021).

Ketika instrumen digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lokasi berbeda, reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kuesioner kami benar-benar efektif dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi objek dan data.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS Release 26 for windows*. Indeks pengukuran reliabilitas angket menurut Sanaky (Sanaky 2021) yaitu:

- a) Jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna.
- b) Jika  $\alpha$  antar 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi.
- c) Jika  $\alpha$  0.50-0.70 maka reliabilitas moderat.
- d) Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah.
- e) Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

### 3.9 Teknik Analisa Data

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penyelesaian rumusan masalah pertama, kedua, dan seterusnya ditawarkan dengan analisis deskriptif. Data yang dikumpulkan dari temuan kuesioner dapat dikategorikan menjadi dua kelompok: tabulasi dan penerapan, bergantung pada metodologi penelitian. Skala ordinal lima poin digunakan untuk mengurutkan nilai yang diperoleh dari kuesioner tertutup, dengan X dan Y masing-masing mewakili variabel independen dan dependen. Tabulasikan hasil kuesioner dan evaluasi tanggapannya menggunakan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Sejalan dengan tujuan penelitian, maka hasil tabulasi data digunakan untuk teknik penelitian. Instrumen utama penelitian ini terdiri dari seperangkat pertanyaan yang semua jawabannya menggunakan pengukuran ordinal, yang dibagi menjadi lima kelompok jawaban dan diberi skor mulai dari satu sampai lima. (ASTRIANI 2018).

**Tabel 3.4**

**Daftar kategori Jawaban**

No	Jawaban	Bobot Nilai	Variable	
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

Setiap respon dimasukkan ke dalam tabel penyusunan data sebagai berikut setelah dihitung skornya menggunakan tabel di atas.

**Tabel 3.5**  
**Rekapitulasi Skor**

No. Urut Responden	No. Item Pertanyaan		
	Insentif Finansial	Insentif Non Finansial	Kinerja Karyawan
1			
.			
.			
48			
Total Pertanyaan	15	9	9

dimana K mewakili jumlah pertanyaan untuk setiap variabel. Rumus berikut dapat digunakan untuk mendapatkan nilai batas setiap indikator (pertanyaan):

Nilai Terendah = 1 kali jumlah responden kali jumlah item pertanyaan

Nilai Tertinggi = 5 kali jumlah responden kali jumlah item pertanyaan

$$IS = \frac{\text{Nilai Tertinggi}}{5}$$

Dari perumusan tersebut apabila sampel yang diambil sebanyak 48 orang responden, maka akan diperoleh interval sebagai berikut:

a) Variabel Pemberian Insentif (X)

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 48 \times 24 = 1152$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 48 \times 24 = 5760$$

$$I_s = \frac{5750}{5}$$

$$I_s = 1152$$

Kriteria interval dibuat untuk mengkategorikan penilaian indikator variabel insentif finansial dan insentif non finansial berdasarkan temuan komputasi di atas (ASTRIANI 2018). Kriteria penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6**  
**Kriteria Penilaian Variabel Insentif**

<b>Interval Penilaian</b>	<b>Kriteria Penilaian</b>
1 – 1152	Sangat rendah
1153 – 2304	Rendah
2305 – 3456	Cukup
3457 – 4608	Tinggi
4609 – 5760	Sangat tinggi

b) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 48 \times 9 = 432$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 48 \times 9 = 2160$$

$$I_s = \frac{2160}{5}$$

$$I_s = 432$$

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut, kriteria interval pengklasifikasian dibuat untuk menilai indikator variabel kinerja. Kriteria penilaian tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.7**

**Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Interval Penilaian</b>	<b>Kriteria Penilaian</b>
1 – 432	Sangat Rendah
433 -864	Rendah
865 – 1296	Cukup
1297 – 1728	Tinggi
1729 – 2160	Sangat Tinggi

**3.9.2 Analisis statistic Inferensial**

**3.9.2.1 Regresi Linear 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 (Grace Johanna Simanjuntak, T.J. Marpaung, and Y.B. Siringoringo 2022). 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

### 3.9.2.2 Koefisien Korelasi

Terlepas dari apakah suatu variabel bergantung pada variabel lain, analisis korelasi berguna untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi dilambangkan dengan besaran korelasi r, dan simbol parameternya adalah  $\rho$  (diucapkan rho). Bentuk persamaan koefisien korelasinya adalah :

1. Jika nilai  $r > 0$  maka telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (independent), maka semakin besar pula variabel Y (dependent), atau semakin kecil variabel X maka semakin kecil pula nilai variabel Y.

2. Jika nilai  $r < 0$  maka telah terjadi hubungan yang linier negatif yaitu semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai yang di dapat oleh variabel Y, dan juga sebaliknya apabila semakin besar nilai yang di dapat oleh variabel X , maka semakin kecil pula nilai dari pada variabel Y.
3. Jika  $r = 0$  artinya tidak ada hubungan sama sekali antara kedua variabel tersebut yaitu variabel X dengan variabel Y.
4. Jika nilai  $r = 1$  atau  $r = -1$  artinya telah terjadi hubungan yang linier sempurna yaitu berupa garis lurus.

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



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 3.9**

**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)*

**3.9.2.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan melihat koefisien determinasi. Untuk menguji koefisien determinasi digunakan rumus berikut :

$$Kd = r^2 \times x$$

*Sumber : Sugiyono (2014: 184)*

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi Pangkat Dua

### 3.9.2.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai t hitung  $<$  nilai t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau  $= 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(dk)=n-k$

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila t hitung  $<$  t tabel, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila t hitung  $>$  t tabel berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.