

PAPER NAME

skripsi revisi 19 januari.docx

AUTHOR

Muhammad Zidan

WORD COUNT

12595 Words

CHARACTER COUNT

70672 Characters

PAGE COUNT

77 Pages

FILE SIZE

350.3KB

SUBMISSION DATE

Feb 2, 2024 1:38 PM GMT+7

REPORT DATE

Feb 2, 2024 1:40 PM GMT+7

● 35% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 30% Internet database
- 13% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 28% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material

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

34
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

2023

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, Ikbali, 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, ¹⁶kepuasan 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 ¹¹²jika perusahaan ingin mendapatkan hasil maksimal dari apa yang di kerjakan oleh karyawan tersebut ⁴³perusahaan 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).

¹⁴⁵Adapun 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.

1 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak insentif terhadap kinerja karyawan TUNAS HONDA (TDM) secara substansial. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa 49 faktor-faktor independen secara progresif dan bersamaan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja karyawan (ASTRIANI 2018).

Tabel 1.1
Penerima Insentif

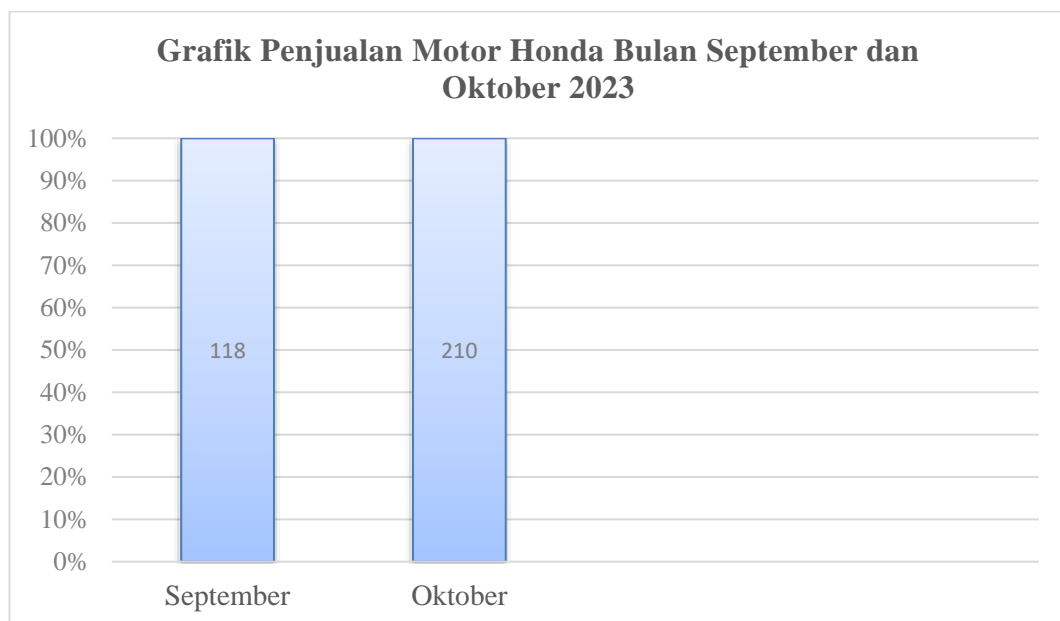
No	Nama Karyawan	Jabatan	Insentif	Hasil Kinerja
1	Abi	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
2	Lia	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
3	Alfian	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
4	Rustam	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
5	Syarif	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
6	Dedy	Sales	Rp.300.000/3 Unit	Penjualan
7	Yanto	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 karyawan¹⁴⁸ 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 mahasiwa/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.

142 1.3.2.1 Aspek Praktis

1. Bagi Masyarakat

70 Temuan penelitian ini diyakini akan menjadi sumber daya dan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang insentif bagi mereka yang belum mengenalnya, sehingga memungkinkan 70 karyawan untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan insentif tersebut.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pemahaman kita 47 mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan, alangkah baiknya jika 98 penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang menangani subjek yang sama.

155 3. Bagi Pengusaha

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

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	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner.	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

			<p>diberikan 3 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 2 hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya lebih baik. dapat lebih ditingkatkan .</p>	<p>19 pada penelitian terdahulu menggunkan analisis regresi linier, sedangkan pada penelitian ini menggunkan analisis data deskriptif.</p>
--	--	--	---	---

2.	<p>Merisa Oktaria, Rinto Alexandro (2020)</p>	<p>Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun</p>	<p>Dealer Honda Utama Putra (Kuantitatif)</p>	<p>Agar bisnis dapat 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,</p>	<p>Persamaan pada kedua peneltian ini terletak pada objeknya dimana sama sama menggunakan dealer motor, dan menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian.</p>	<p>Perbedaan pada kedua penelitain ini yaitu pada analisis data, pada terdahulu menggunakan analisis regresi sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan analisis deskriptif.</p>
----	---	--	---	--	--	--

				kebiasaan kerja, dan hasil karyawan (atau manajer). Saat memutuskan langkah apa yang harus diambil karyawan dalam bidang pekerjaannya, penilaian ini diperhitungkan.		
3.	Maziah (2016)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Makassar	PT BNI Syariah Makassar (Kuantitatif)	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	Persamaan pada kedua penelitian yaitu terletak pada metode yang digunakan yaitu sama menggunakan metode kuantitatif, dan menilai pengaruh terhadap	Perbedaan yang terletak pada kedua penelitian ini yaitu pada objek yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan Bank BNI Syariah sebagai objek, sedangkan

				<p>karena imbalan tersebut sepadan dengan keterampilan dan tingkat upaya mereka serta mengakui dedikasi mereka. Untuk mendongkrak kinerja dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, karyawan akan bertindak lebih profesional sehingga akan menguntungkan bisnis.</p>	<p>insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Pada Teknik pengumpulan data sama sama menggunakan kusioner dan observasi.</p>	<p>pada penelitian ini menggunakan Dealer Motor.</p>
--	--	--	--	---	---	--

45 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, ⁹⁹ 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 ³⁰ 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 ¹¹ 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).

⁴⁶ 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 ¹⁴ 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.

2.2.4¹¹ 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 menyia-nyiakan 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 Soderin 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. Moeheriono, M.Si. menggambarkan bagaimana kelompok atau individu dalam suatu organisasi dapat mencapai kinerja karyawan¹⁴⁷ baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Oleh karena itu, wewenang, tanggung jawab, dan kewajiban setiap karyawan dapat dimodifikasi untuk mencapai tujuan bisnis¹²⁸ 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 unik¹²⁷ yang dapat memacu mereka untuk bekerja dengan baik, motivasi di tempat kerja juga dapat berasal dari organisasi dan kepemimpinannya.

Selain itu, dapat dipastikan¹¹⁷ bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi atau insentif yang diberikan. Kompensasi atau insentif¹⁷ 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 baik¹³⁹, 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 ¹³⁴ untuk mematuhi aturan atau tata tertib yang berlaku disebut kedisiplinan.

b) Tanggung jawab

⁷⁴ 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 ⁴⁴ hadir di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan. Kehadiran karyawan dapat diukur melalui absensi atau presensi yang mencatat jam kehadiran setiap karyawan. Kehadiran ¹⁰⁴ 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) ¹⁰⁵ Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan mengacu pada berapa lama seorang pekerja bekerja pada hari tertentu atau ⁹² berapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

³⁸ **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 ⁴² jam, harian, mingguan, atau bulanan. Pendekatan ini biasanya digunakan ketika penerapan strategi penawaran insentif berdasarkan kinerja karyawan bermasalah.

40

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

Variabel Insentif	Variabel Kinerja Karyawan
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).

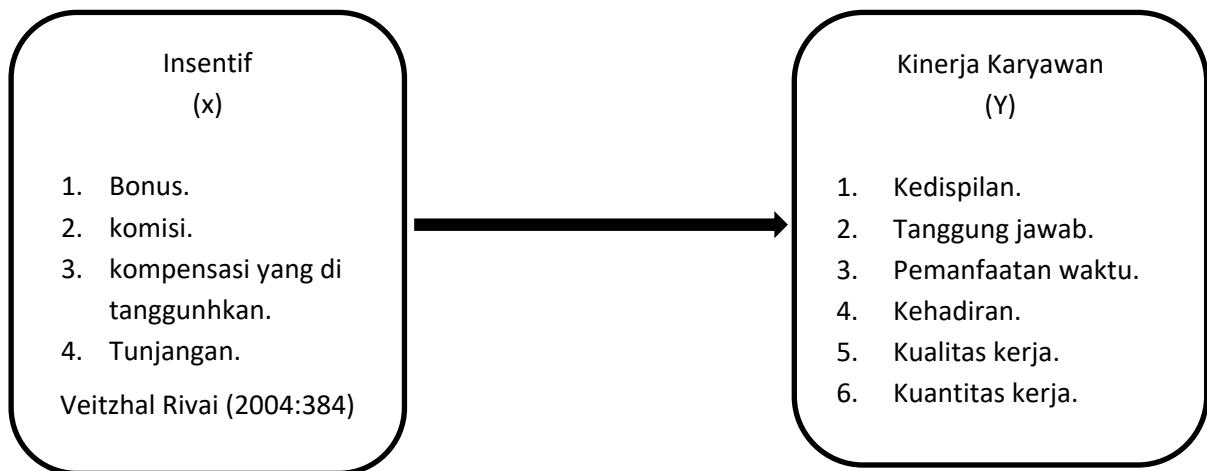
Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian insentif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa variabel insentif yang berbeda dapat berpengaruh pada variabel kinerja karyawan yang berbeda pula. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian 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 ¹ Hipotesis penelitian

Adapun hipotesis penelitiannya adalah:

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

Ha: ⁴² Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TUNAS HONDA (TDM) KOTA BIMA.

BAB 3

8 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.

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

25 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.

140 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

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

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

55 Sedangkan Menurut Cooper dan Emory (1997), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan (Adriani Rangkuti et al. 2019). 130 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: 91

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
Jumlah Keseluruhan		48

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 kebahagiaan yang lebih besar.	<p>a. Insentif Finansial</p> <p>b. Insentif Non Finansial</p>	<p>a. Insentif Finansial :</p> <p>1. Bonus</p> <p>2. Komisi</p> <p>3. Kompensasi yang ditangguhkan.</p> <p>4. Tunjangan</p> <p>b. Insentif Non Finansial :</p> <p>1. Promosi</p> <p>2. Liburan</p>	Skala likert

<p>11 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, 6 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>		<p>3. Pengakuan dan apresiasi</p> <p>4. Pelatihan dan pengembangan</p> <p>5. Pemberian gelar</p>	
<p>79 Variabel (Y) Kinerja Karyawan :</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu yang bekerja dengan kemampuan, keuletan, dan peluang terbaiknya. 122 Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja: pekerjaan dan tingkat motivasi karyawan, bakat dan hobi, serta minat dan kemampuan dalam pendelegasian tugas</p>	<p>a. Kinerja</p> <p>b. Lam Kerja</p>	<p>13</p> <p>1. Kedisiplinan</p> <p>2. Tanggung jawab</p> <p>3. Pemanfaatan waktu</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. Kualitas kerja</p> <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.

54. **Tabel 3.3**

Skala Likert

Pertanyaan	Skor
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.

3.7¹² Teknik Pengumpulan Data

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

3.7.1 Observasi

Observasi⁹⁴ adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung⁵³ 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 Kuisioner

Kuisioner⁸ adalah metode pengumpulan data di mana peserta diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dilengkapi. Tujuan dari metode ini adalah untuk¹⁵⁸ mendapatkan informasi dari responden

yang akan membantu mengatasi permasalahan penelitian. ¹²⁶ 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 Reliabilitas ²⁵ 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 ⁸² korelasi antara skor setiap pertanyaan dan skor keseluruhan konstruk atau variabel dapat digunakan untuk melakukan ¹⁰ 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 ¹⁰ skor item, kemudian dengan skor item total, yaitu jumlah seluruh skor item.

72 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 :

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

1 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. 1 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 α antar 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi.
- c) Jika α 0.50-0.70 maka reliabilitas moderat.
- d) Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah.
- e) Jika α 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		
6	Insentif Finansial	Insentif Non Finansial	Kinerja Karyawan
.			
.			
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 mengategorikan 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

Interval Penilaian	Kriteria Penilaian
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

Interval Penilaian	Kriteria Penilaian
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).⁶⁰ Didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Grace Johanna Simanjuntak, T.J. Marpaung, and Y.B. Siringoringo 2022).⁷³ Persamaan umum regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Harga ia dan ib idapat idicari idengan irumus iberikut i:

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

15 **Keterangan:**

Y_i = iNilai ivariabel iterikat

X_i = iNilai ivariabel ibebas

a_i = iHarga iY ibila iX i= i0 i(Harga iKonstanta)

b_i = iAngka iarah iatau ikoefisien iregresi, iyang imenunjukkan angka ipeningkatan ataupun ipenurunan ivariabel idependen iyang didasarkan ivariabel iresponden. Bila ib (+) imaka inaik, idan ibila b i(-) imaka imenjadi ipenurunan.

n i= iJumlah iresponden

3.9.2.2 Koefisien Korelasi

162 Terlepas dari apakah suatu variabel bergantung pada variabel lain,

19 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 ρ (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:

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

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 3.9

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^2)

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

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

Sumber : Sugiyono (2014: 184)

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

TUNAS HONDA (TDM) yang berdiri sejak tahun 2012 merupakan distributor utama sepeda motor HONDA di Kota Bima. Dalam urusan komersialnya, TDM bermitra dengan ADIRA FINANCE dan FIF. TDM membangun jaringan penjualan, perawatan, perbaikan, dan servis suku cadang sepeda motor HONDA di BIMA CITY. Interaksi jaringan yang baik dengan pelanggan, produk berkualitas tinggi, dan layanan purna jual kelas satu semuanya berkontribusi terhadap kepercayaan masyarakat. Manajemen yang handal dan sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi faktor pendukung pencapaian ini.

Perusahaan Tunas Honda (TDM) menjual beberapa jenis produk-produk terbaik motor seperti motor scoopy, vario, revo, supra x , dan repsol serta masih banyak lagi jenis motor pengeluaran terbaru yang di sediakan oleh perusahaan Tunas Honda (TDM) Kota Bima tersebut. Hal ini menjadi sebuah keunggulan dalam persaingan terhadap dealer-dealer motor lainnya yang ada di kota bima karena memberikan sebuah jenis produk yang lebih menguntungkan .

26 4.1.1 Visi & Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi grup dealer otomotif terkemuka di Indonesia melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan.

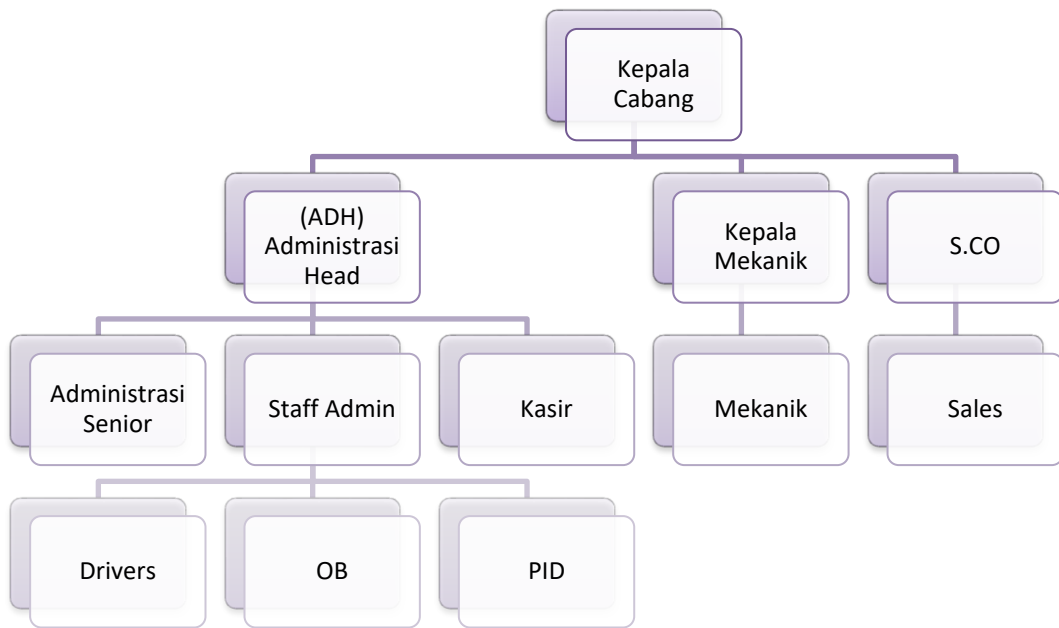
2. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan yang membeli dan memiliki mobil.
- 2) Pertumbuhan yang menguntungkan dan berkelanjutan bagi pemegang saham melalui operasi yang efektif.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan kolaborasi dan kreativitas individu.
- 4) Menciptakan lingkungan kerjasama yang menguntungkan kedua belah pihak sebagai mitra usaha.
- 5) Dimanapun Tunas berada, memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan dan masyarakat.

4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber : Hasil Observasi Lokasi Pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima

4.1.3 Tupoksi Tiap Bidang Tunas Honda (TDM)

A. Kepala Cabang

1. Mengelola kantor cabang dan memastikan operasional berjalan dengan baik.
2. Memimpin inisiatif pemasaran kantor cabang untuk meningkatkan pendapatan.
3. Melakukan pengembangan kegiatan operasional, seperti pelayanan dan produk-produk perusahaan.
4. Memonitor segala kegiatan operasional perusahaan di kantor cabang.

B. Admin Dealer Motor (ADH)

1. Membantu staf penjualan dalam pembelian sepeda motor dengan mengumpulkan dokumen, mengisi formulir, dan memastikan semua dokumen sudah lengkap.
2. Membantu penyusunan laporan penjualan, laporan penjualan aksesoris, atau laporan keuangan lainnya yang diminta manajemen.
3. Memberikan layanan pelanggan yang unggul dengan mendidik pelanggan tentang sepeda motor, menanggapi pertanyaan mereka, dan menangani keluhan atau masalah secara profesional.
4. Verifikasi kepatuhan terhadap pedoman dan peraturan yang ditetapkan oleh dealer sepeda motor.

C. Kepala Mekanik

Tugas mekanik dealer utama termasuk mengawasi kinerja harian mekanik dan mendelegasikan pekerjaan yang berbeda kepada teknisi lain berdasarkan pengalaman dan hasil mereka. Selain itu, kepala mekanik bertugas mengawasi operasional bengkel sesuai dengan aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh Tunas Honda (TDM).

D. Sales Counter Dealer (S.CO)

Tanggung jawab administratif dealer sepeda motor mencakup serangkaian tugas administratif, termasuk mendukung tim penjualan selama proses pembelian sepeda, memelihara perlengkapan kantor, menawarkan dukungan pelanggan, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh dealer

sepeda motor, dan menciptakan keuangan dan penjualan yang diperlukan. laporan. oleh manajemen organisasi. Selain itu, S.Co. mungkin bertanggung jawab atas administrasi umum dan koordinasi, yang mencakup pencatatan inventaris, pembuatan laporan keuangan, dan perbaikan perlengkapan kantor.

4.2 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:267) keakuratan suatu alat ukur dinilai melalui uji validitas. Data valid diartikan sebagai data yang “tidak berbeda” antara laporan peneliti dengan data penelitian asli. Sebagaimana dinyatakan dalam bab 3, pendekatan korelasi Pearson digunakan untuk melakukan uji validitas. Berikut adalah hasil dari uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Insentif (X)	X1.1	0,468	0,277	Valid
	X1.2	0,555	0,277	Valid
	X1.3	0,674	0,277	Valid
	X1.4	0,693	0,277	Valid
	X1.5	0,573	0,277	Valid
	X1.6	0,628	0,277	Valid
	X1.7	0,590	0,277	Valid
	X1.8	0,620	0,277	Valid
	X1.9	0,539	0,277	Valid
	X1.10	0,603	0,277	Valid
	X1.11	0,607	0,277	Valid
	X1.12	0,756	0,277	Valid
	X1.13	0,740	0,277	Valid
	X1.14	0,712	0,277	Valid
	X1.15	0,719	0,277	Valid
	X1.16	0,506	0,277	Valid

	X1.17	0,645	0,277	Valid
	X1.18	0,539	0,277	Valid
	X1.19	0,555	0,277	Valid
	X1.20	0,537	0,277	Valid
	X1.21	0,677	0,277	Valid
	X1.22	0,519	0,277	Valid
	X1.23	0,597	0,277	Valid
	X1.24	0,599	0,277	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,930	0,277	Valid
	Y2	0,951	0,277	Valid
	Y3	0,942	0,277	Valid
	Y4	0,938	0,277	Valid
	Y5	0,614	0,277	Valid
	Y6	0,769	0,277	Valid
	Y7	0,312	0,277	Valid
	Y8	0,893	0,277	Valid
	Y9	0,855	0,277	Valid

Sumber : Data Primer yang telah Diolah (2023)

Data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti terlihat pada tabel 4.2 di atas, dimana variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi Pearson yang lebih besar daripada nilai r tabel.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.3

Hasil Perhitungan Koefisien Reliabilitas

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji Reliabilitas
Insentif Finansial (X)	0,925	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah (2023)

Berdasarkan pada data penelitian di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,90 artinya nilai koefisien reliabilitas adalah sempurna.

4.3 Karakteristik Data Responden

Untuk mendapatkan sebuah gambaran terkait dengan karyawan yang menjadi sumber responden dalam penelitian ini maka, dapat di kelompokkan berdasarkan : usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Setelah melakukan penyebaran kuesioner peneliti akan memperoleh data terkait dengan gambaran atau karakteristik responden yang ada pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		LAKI LAKI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	29	60.4	60.4	60.4
	PEREMPUAN	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah 29 orang serta dengan presentase sebesar 60,4% , sedangkan sisanya itu untuk perempuan dengan jumlah 19 orang serta dengan besaran presentase yaitu 39,6%. Hal ini dapat di simpulkan

bahwa secara umum karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima di dominasi oleh Laki-Laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	17	35.4	35.4	35.4
	30-40 TAHUN	25	52.1	52.1	87.5
	40-50 TAHUN	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas bisa kita lihat bahwa persentase usia responden dari karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima terdiri dari 35,4% berusia antara 20-30 tahun, dan 52,1% berusia di antara 30-40 tahun, serta 12,5% berusia diantara 40-50 tahun. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Tunas Honda (TDM) Kota Bima di dominasikan oleh karyawan yang berusia 30-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	43.8	43.8	43.8
	D3	9	18.8	18.8	62.5
	S1	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase dari pendidikan terakhir karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima terdiri dari SMA sebesar 46,5%, D3 sebesar 16,3%, dan S1 sebesar 37,2%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima memiliki pendidikan terakhir SMA.

4.4 Rekapitulasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Honda (TDM)

Kota Bima

4.4.1 Insentif Pada Tunas Honda (TDM)

Kategori ini mencakup insentif finansial dan non finansial. Untuk mempelajari lebih lanjut mengenai insentif ini, kuesioner yang terdiri dari lima belas pertanyaan telah disiapkan untuk dapat mempelajari lebih lanjut tentang cara kerja insentif. Tanggapan responden terhadap insentif yang ditawarkan Tunas Honda (TDM) Kota Bima terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Insentif (X)

No Item Pertanyaan																				
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5
3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	2	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	2	4	4	5	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3		
3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4		
4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4		
3	2	2	4	4	5	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
3	2	2	4	4	5	1	1	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4		
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4		
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
2	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3		
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4		
3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5		
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	4	4		
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3		
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4		
4	194	203	198	202	207	214	201	207	202	209	197	198	211	209	202	193	199	192	206	210	2

Berdasarkan informasi pada tabel 4.7 diatas diketahui skor keseluruhan setiap

1 item pertanyaan pada variabel insentif adalah sebesar 4895. Berdasarkan teori yang

telah disampaikan oleh peneliti pada Bab 3, skor tersebut berada pada interval

kriteria sangat tinggi, maka dapat di simpulkan pemberian insentif finansial¹ adalah sangat memuaskan.

4.4.2 Kinerja Karyawan Pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima

Di dalam variabel kinerja karyawan terdapat 9 butir pertanyaan untuk mengungkap pengaruh tentang kinerja karyawan, maka disusunlah kuesioner dibawah ini.¹ Berikut disajikan tabel responden mengenai kinerja karyawan di Tunas Honda (TDM) Kota Bima.

Tabel 4.8

Tanggapan Keseluruhan Tentang Kinerja Karyawan³⁹ (1)

No. Responden	No Item Pertanyaan									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	39
2	5	3	3	5	4	3	4	4	3	34
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	29
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
11	3	3	3	2	4	3	4	3	4	29
12	4	4	4	3	3	4	3	5	4	34
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38

22	3	3	3	2	4	3	4	3	4	29
23	4	4	4	3	3	4	3	5	4	34
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
35	3	3	3	2	4	3	4	3	4	29
36	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
39	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	3	3	2	2	4	4	5	5	5	33
42	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
44	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	3	3	2	2	4	4	5	1	1	25
47	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Total	206	200	191	176	199	207	213	186	192	1770

41 Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, dapat diketahui skor total untuk seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1770. Berdasarkan teori yang telah peneliti kemukakan di bab 3, skor tersebut berada pada rentang interval antara 1729 – 2160 yang berada pada kriteria sangat tinggi, oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan Tunas Honda (TDM) Kota Bima adalah sangat memuaskan.

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

Tabel 4.9
Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	48	76	120	101.98	13.016
Kinerja Karyawan	48	25	45	36.87	7.662
Valid N (listwise)	48				

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel insentif finansial yang berjumlah 48 data memiliki nilai minimum 76,00 dan nilai maksimum 120,00 dengan nilai rata-rata sebesar 101,98 serta standar deviasi sebesar 13,016.
2. Pada variabel kinerja karyawan yang berjumlah 48 data memiliki nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum sebesar 45,00 dengan nilai rata-rata 36,87 serta standar deviasi sebesar 7,662.

4.5 Analisis Statistik Inferensial

4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk memudahkan perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini digunakanlah bantuan dari *soft ware* komputer dengan program SPSS. Hasil pengujian terhadap model regresi sederhana terhadap variabel Insentif

(X) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima, dapat kita lihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.506	7.098		.071	.944
	Insentif	.357	.069	.606	5.165	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Dari tabel 4.10 diatas dapat kita ketahui bahwa terdapat persamaan regresi linear sederhana yang di hasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y_i = a_i + b_i X$$

$$Y = 0,506 + 0,357 X$$

Berdasarkan beberapa parameter di atas dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di berikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (koefisien a)

Berdasarkan perhitungan nilai konstanta di atas sebesar 0,506 menyatakan bahwa jika tidak ada insentif (X=0) maka kinerja karyawan pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima adalah sebesar 0,506.

- 2) Koefisien Insentif (b)

Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,357. Dengan terjadinya pengaruh yang positif ini, jadi bahwa antara Insentif dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Insentif yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Insentif yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

4.5.2 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi sangat berguna didalam menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Oleh karena itu, analisis ini tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu dipengaruhi oleh variabel lain. Koefisien korelasi adalah simbol besaran korelasi r , sedangkan parameternya adalah ρ , (yang dibaca rho). Adapun hasil korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel *correlations* di bawah ini:

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi

Correlations			
		Insentif	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS diketahui terdapat nilai R sebesar 0,606, artinya jika nilai $R > 0$ maka telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar nilai variabel independen (X), maka semakin besar pula nilai variabel dependen (Y). Jadi seperti yang telah peneliti kemukakan di bab 3 nilai tersebut berada pada nilai interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

2.5.3 Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kontribusi suatu variabel X terhadap variabel Y maka dicarilah dengan menggunakan metode 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).

Apabila nilai r hitung bernilai positif maka pengaruh yang terjadi adalah positif. Sebaliknya, apabila nilai r hitung bernilai negatif maka, nilai yang terjadi adalah negatif. Tabel berikut menunjukkan hasil regresi (ASTRIANI 2018).

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi “Model Summary”

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.353	6.162

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 36,7% atau 0,367. Persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain insentif (X). Sedangkan faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 63,3%.

2.5.4 Uji parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $\alpha = 5\%$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $\alpha = 5\%$

Dengan Probabilitas:

1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Hasil analisis statistik bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13

Uji parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.506	7.098		.071	.944
	Insentif	.357	.069	.606	5.165	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang telah diolah

Pada tabel 4.13 nilai t hitung untuk variabel insentif adalah sebesar 5,165, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,012. selain itu nilai signifikasinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($5.165 > 2.012$). maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh , dapat diketahui adanya pengaruh signifikan dari variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat dilihat pada hipotesis yang telah di ajukan oleh penulis disebutkan bahwa:
Hipotesis Penelitian :

Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Ada Pengaruh Antara Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Maka di dapat nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai alpha yang di gunakan adalah sebesar 0,05 atau 5% artinya $0,000 < 0,050$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Terdapat pengaruh secara antara insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan pada Tunas Honda (TDM) Kota Bima juga akan meningkat. Sedangkan untuk besaran pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, maka saran yang dapat di berikan di penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis pemberian insentif (tambahan penghasilan) secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak perusahaan untuk selalu konsisten dalam pemberian insentif kepada karyawan dengan itu akan meningkatkan motivasi kinerja suatu karyawan sehingga dapat memberikan sebuah keunggulan terhadap perusahaan tersebut.
2. Secara praktis diharapkan kepada pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan pemberian insentif berdasarkan pada pengalaman kerja karyawan atau masa kerja, jumlah tanggungan karyawan dan kenaikan insentif jika perusahaan mendapatkan keuntungan lebih serta pemberian fasilitas liburan bagi karyawan yang telah berhasil mencapai atau melampaui target yang tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani Rangkuti, Dhita, Selvi Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantono, and William. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia." *Jurnal Global Manajemen* 8(1): 108–20.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023a. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." *Jurnal Pilar* 14(1): 15–31.
- Apsari, Ni Made Mery, and I Gede Riana. 2019. "Ni Made Mery Apsari 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber Daya ManPengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manahemen Unud* 6(3): 1592–1616.
- ASTRIANI, SELLY. 2018. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Era Sentra Talenta." *Skripsi* 2018.
- Cooper, Donald R., dan Emory, William C.. (1997). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Darmawan, I Ketut Agus, and Luh Komang Candra Dewi. 2020. "E-ISSN 2716-4381 (Media Online) Journal Research Management." *Journal Research Management* 02(1): 58–67.
- Grace Johanna Simanjuntak, T.J. Marpaung, and Y.B. Siringoringo. 2022. "Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Terhadap Pengaruh Jumlah Dan Jumlah Alat/Mesin." *jurnal penelitian dan pengembangan masyarakat* Volumer No.3: 245–66.
- Haedar, Haedar, Muh. Ikbal, and Gunair Gunair. 2016. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 5(1): 15–21.
- Ibrahim, Idrus, Andi Mulyadinata, and Sodirin. 2022a. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 1–7.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Artikel Statistik Yang Benar." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047): 1–12.

- Lantara, I Mde Rai Buda, and I Wayan Mudiarta Utama. 2019. "LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . TIARA CIPTA NIRWANA." : 922–38.
- M. Shalahuddin et al. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Wilayah Palembang." *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative* 2(1): 1–11.
- Maharani, Dian R, Sudarmi, and Hafiz Elfiansyah. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional x Makassar." *Jurnal Unismuh* 2(1): 17–31.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- Marhumi, Sitti, and Hardianto Setyo Nugroho. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran." *Jurnal Economix* 6(2): 183–94.
- Maziah. 2016. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH MAKASSAR."
- Mustofa, Galaxy. 2018. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)." *Manajemen Bisnis* 7(2): 139–48.
- Mukzam, Koko Happy Anggriawan Djahur Hamid M. Djudi. 2015. "PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 28(1): 50–55.
- Nurani. 2015. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung." *JURNAL Benefit* 2(1): 1–18.
- Oktaria, Merisa, and Rinto Alexandro. 2020a. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER HONDA UTAMA PUTRA DI PANGKALAN BUN 1 Merisa Oktaria 2 Rinto Alexandro." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha* 11(1): 2614–1930.

- Pamungkas Tri Indra, et al. 2022. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Kelurahan Larangan Selatan." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 1(4): 541–48.
- Palendeng, Frankly Oktavian, and Innocentius Bernarto. 2021. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8(3): 652–67.
- Rai Buda Lantara, I Made, and I Wayan Mudiarta Utama. 2020. "Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . TIARA CIPTA NIRWANA ." : 922–38.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktek*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah." *Jurnal Simetrik* 11(1): 432–39.
- Sinaga, Dameria. 2014. *Buku Ajar Statistik Dasar*. jakarta timur.
- Sugiono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sumarsid. 2015a. "Analisa Insentif Dan KeAdiyanti, Siska Ayudia, and Evan Nugraha. 2023. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Remik* 7(1): 166–76.
- Susanto, Okky Abdi. 2017. "Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Tani Kabupaten Malang)." *Economica*.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Windari, Komang Tri, and Niar Azriya. 2019. "ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA." 03(01): 51–58.
- Wiyata, Mariati Tirta, Nuraeni Nuraeni, and Bambang Somantri. 2019. "Work Motivation: Peran Financial Incentive Dan Non-Financial Incentive." *Cakrawala Repositori IMWI* 2(2): 1–16.

Zaputri, Anggi, R. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2 (2), pp: 1-8.

● **35% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 30% Internet database
- 13% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 28% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.ekuitas.ac.id Internet	8%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	2%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	1%
4	Clayton College & State University on 2021-07-19 Submitted works	1%
5	Sriwijaya University on 2022-12-29 Submitted works	<1%
6	I Gusti Ayu Windasari, Anak Agung Ketut Sri Asih. "PENGARUH INSEN... Crossref	<1%
7	dspace.uii.ac.id Internet	<1%
8	eprints.walisongo.ac.id Internet	<1%

9	media.neliti.com Internet	<1%
10	docplayer.info Internet	<1%
11	eprints.pancabudi.ac.id Internet	<1%
12	repository.uinbanten.ac.id Internet	<1%
13	eprints.unpak.ac.id Internet	<1%
14	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	<1%
15	ejournal.unsrat.ac.id Internet	<1%
16	thesis.umy.ac.id Internet	<1%
17	repository.uin-suska.ac.id Internet	<1%
18	scribd.com Internet	<1%
19	theses.iainponorogo.ac.id Internet	<1%
20	Universitas Putera Batam on 2021-03-12 Submitted works	<1%

21	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
22	123dok.com Internet	<1%
23	repository.unik-kediri.ac.id Internet	<1%
24	Universitas Negeri Jakarta on 2023-06-11 Submitted works	<1%
25	vdocuments.mx Internet	<1%
26	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2023-05-29 Submitted works	<1%
27	repository.maranatha.edu Internet	<1%
28	Binus University International on 2017-06-08 Submitted works	<1%
29	Universitas Muria Kudus on 2018-03-12 Submitted works	<1%
30	ejournal.undiksha.ac.id Internet	<1%
31	eprints.undip.ac.id Internet	<1%
32	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%

33	Universitas Putera Batam on 2019-05-25 Submitted works	<1%
34	repository.ummat.ac.id Internet	<1%
35	Universitas Putera Batam on 2024-01-23 Submitted works	<1%
36	Unika Soegijapranata on 2015-06-10 Submitted works	<1%
37	Clayton College & State University on 2021-07-21 Submitted works	<1%
38	Universitas Muria Kudus on 2017-09-13 Submitted works	<1%
39	Universitas Negeri Medan on 2021-05-07 Submitted works	<1%
40	repositori.stiamak.ac.id Internet	<1%
41	repository.uinjkt.ac.id Internet	<1%
42	Universitas Nasional on 2022-02-01 Submitted works	<1%
43	Universitas Putera Batam on 2021-03-12 Submitted works	<1%
44	es.scribd.com Internet	<1%

45	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
46	ocs.unud.ac.id Internet	<1%
47	repository.ub.ac.id Internet	<1%
48	repository.widyatama.ac.id Internet	<1%
49	stie-pembangunan on 2023-11-29 Submitted works	<1%
50	Universitas Islam Indonesia on 2018-08-09 Submitted works	<1%
51	Universitas Putera Batam on 2023-01-31 Submitted works	<1%
52	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet	<1%
53	text-id.123dok.com Internet	<1%
54	repository.unpas.ac.id Internet	<1%
55	Universitas Brawijaya on 2017-08-01 Submitted works	<1%
56	Universitas Diponegoro on 2023-02-06 Submitted works	<1%

- 57

Universitas Putera Batam on 2023-01-31

Submitted works

<1%
- 58

eprints.uny.ac.id

Internet

<1%
- 59

Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik. "Pengaruh M...

Crossref

<1%
- 60

Universitas Merdeka Malang on 2021-09-02

Submitted works

<1%
- 61

Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-08

Submitted works

<1%
- 62

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...

Submitted works

<1%
- 63

Politeknik STIA LAN on 2023-10-12

Submitted works

<1%
- 64

repository.untar.ac.id

Internet

<1%
- 65

repository.upi.edu

Internet

<1%
- 66

Antonius Panji Utomo, Fitra Dharma, Widya Rizki Eka Putri. "Pengaruh I...

Crossref

<1%
- 67

Bryando Helweldery, Theo Allolayuk, Cornelia D. Matani. "FAKTOR-FAK...

Crossref

<1%
- 68

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...

Submitted works

<1%

69	Sriwijaya University on 2021-01-15 Submitted works	<1%
70	Sriwijaya University on 2023-06-29 Submitted works	<1%
71	Universitas Ibn Khaldun on 2020-09-15 Submitted works	<1%
72	Universitas Pendidikan Indonesia on 2015-06-11 Submitted works	<1%
73	Washoe County School District on 2021-07-03 Submitted works	<1%
74	moveon.psikologiup45.com Internet	<1%
75	Bambang Hermanto, Igit Sabda Ilman, Ardiansyah Ardiansyah, Qurrota ... Crossref	<1%
76	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-02 Submitted works	<1%
77	Krida Wacana Christian University on 2017-02-16 Submitted works	<1%
78	Landmark University on 2023-05-19 Submitted works	<1%
79	Universitas Muria Kudus on 2016-04-09 Submitted works	<1%
80	Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-25 Submitted works	<1%

81	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	<1%
82	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	<1%
83	eprints.umm.ac.id Internet	<1%
84	pdfcoffee.com Internet	<1%
85	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-08 Submitted works	<1%
86	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-... Submitted works	<1%
87	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-... Submitted works	<1%
88	Udayana University on 2023-07-09 Submitted works	<1%
89	Universitas Jenderal Soedirman on 2019-07-01 Submitted works	<1%
90	Universitas Respati Indonesia on 2021-08-08 Submitted works	<1%
91	istiks.blogspot.com Internet	<1%
92	news.unair.ac.id Internet	<1%

93	repository.iainkudus.ac.id Internet	<1%
94	unikal on 2023-11-28 Submitted works	<1%
95	Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga... Crossref	<1%
96	Politeknik Negeri Bandung on 2017-08-01 Submitted works	<1%
97	Politeknik Pariwisata Bali on 2023-05-30 Submitted works	<1%
98	STIE Ekuitas on 2023-08-20 Submitted works	<1%
99	Sriwijaya University on 2020-04-28 Submitted works	<1%
100	Sriwijaya University on 2023-06-13 Submitted works	<1%
101	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2016... Submitted works	<1%
102	Universitas Pendidikan Indonesia on 2015-06-01 Submitted works	<1%
103	Universitas Putera Batam on 2019-07-03 Submitted works	<1%
104	Universitas Putera Batam on 2023-01-31 Submitted works	<1%

105	Universitas Putera Batam on 2024-01-16 Submitted works	<1%
106	Universitas Putera Batam on 2024-01-20 Submitted works	<1%
107	Universitas Tanjungpura on 2023-07-02 Submitted works	<1%
108	e-journal.uajy.ac.id Internet	<1%
109	id.123dok.com Internet	<1%
110	repository-feb.unpak.ac.id Internet	<1%
111	Angelsen A., Brockhaus M., Kanninen M., Sills E., Sunderlin W.D., Wertz... Crossref	<1%
112	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-07 Submitted works	<1%
113	MUKHLISHOTUL JANNAH. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHA... Crossref	<1%
114	Politeknik Negeri Bandung on 2017-07-06 Submitted works	<1%
115	Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi... Crossref	<1%
116	Sriwijaya University on 2020-04-27 Submitted works	<1%

117	Sriwijaya University on 2020-07-29 Submitted works	<1%
118	Sriwijaya University on 2021-08-25 Submitted works	<1%
119	Unika Soegijapranata on 2015-09-07 Submitted works	<1%
120	Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2013-08-01 Submitted works	<1%
121	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-20 Submitted works	<1%
122	Universitas Negeri Makassar on 2013-07-18 Submitted works	<1%
123	Universitas Pamulang on 2022-07-13 Submitted works	<1%
124	Universitas Putera Batam on 2019-11-08 Submitted works	<1%
125	Universitas Putera Batam on 2021-03-15 Submitted works	<1%
126	Universitas Putera Batam on 2023-02-02 Submitted works	<1%
127	Universitas Terbuka on 2018-08-27 Submitted works	<1%
128	adoc.pub Internet	<1%

129	digilib.uinsby.ac.id Internet	<1%
130	ejournal.unhi.ac.id Internet	<1%
131	ejournal3.undip.ac.id Internet	<1%
132	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet	<1%
133	fib.undip.ac.id Internet	<1%
134	id.scribd.com Internet	<1%
135	journal.unisan.ac.id Internet	<1%
136	journal.untar.ac.id Internet	<1%
137	jurnal.stiebi.ac.id Internet	<1%
138	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet	<1%
139	ml.scribd.com Internet	<1%
140	moam.info Internet	<1%

141	perumahan.pu.go.id Internet	<1%
142	repo.ugj.ac.id Internet	<1%
143	repository.iainpalopo.ac.id Internet	<1%
144	repository.unej.ac.id Internet	<1%
145	repository.unmuhjember.ac.id Internet	<1%
146	repository.ut.ac.id Internet	<1%
147	rinastkip.wordpress.com Internet	<1%
148	vivabemonline.com Internet	<1%
149	maybank.co.id Internet	<1%
150	Binus University International on 2017-05-29 Submitted works	<1%
151	Sriwijaya University on 2020-03-11 Submitted works	<1%
152	Universitas Jenderal Soedirman on 2024-01-29 Submitted works	<1%

153	Universitas Mulawarman on 2021-01-13 Submitted works	<1%
154	Universitas Mulawarman on 2021-04-05 Submitted works	<1%
155	Universitas Putera Batam on 2020-12-02 Submitted works	<1%
156	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
157	stie-pembangunan on 2023-11-09 Submitted works	<1%
158	Binus University International on 2017-05-24 Submitted works	<1%
159	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-07 Submitted works	<1%
160	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%
161	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%
162	State Islamic University of Alauddin Makassar on 2023-08-07 Submitted works	<1%
163	UM Surabaya on 2022-08-16 Submitted works	<1%
164	Udayana University on 2018-04-19 Submitted works	<1%

165	Universitas Islam Indonesia on 2018-07-26 Submitted works	<1%
166	Universitas Muria Kudus on 2016-04-07 Submitted works	<1%
167	Universitas Muria Kudus on 2017-09-19 Submitted works	<1%
168	Universitas Nasional on 2022-01-31 Submitted works	<1%
169	Universitas Negeri Jakarta on 2018-08-16 Submitted works	<1%
170	Universitas Negeri Malang on 2023-04-06 Submitted works	<1%
171	Universitas PGRI Palembang on 2023-02-16 Submitted works	<1%
172	Universitas Putera Batam on 2024-01-26 Submitted works	<1%
173	Universiti Utara Malaysia on 2014-06-29 Submitted works	<1%