

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Jaya Auto Kota Jambi

Mecintuti Saridewi

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email : mecintsd@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study was to determine incentive and employee performance and to identify and analyze the effect of incentive on employee performance at PT Bintang Jaya Auto, Kota Jambi. In this research, the research method used is a qualitative and quantitative descriptive method. This form of research is a type of quantitative research, this method has been used for a long time in other that it has become a tradition of research methods. The types of data sources used are primary data and secondary data. The data collection methods are Library Research, Field Research and Questionnaires. The population and sample this study used the census method and totaled 37 people. PT. Bintang Jaya Auto is a company engaged in the automotive sector that has been selling used cars since 2017 by Hendra Purnama Jaya as the Owner or Main Director of PT. Bintang Jaya Auto. By selling various brands of car, namely Toyota, Honda, Nissan, Daihatsu, Suzuki, and so on. This company has several branches, namely Garasi Bintang Showroom, Khariisma Jaya Mobilindo Showroom, Gajahmada Auto Showroom and BN Mobilindo Showroom. From the results of research on incentive and employee performance at PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi, it showed a high category. Wherever the Incentive variable the average score is 148 in the high category. The dimension of the highest variable is the dimension of giving awards and promos, in the high category is 153. On the other hand, employee performance variables average score of 150.5 in the high category. In other way, the highest employee performance variable dimension is the quality dimension, which is 152.3 in the high category. Meanwhile, from the t test it is concluded that incentives have a significant effect on employee performance at PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi, where t_{count} for incentive is greater than t_{tabel} ($4.886 > 1.6895$). And incentive have a positive and significant influence on employee performance. This is indicated by $t_{count} > t_{tabel}$ and $pro.sig (0.000) < \alpha (0.05)$.*

Keywords : *insentive, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi secara global, mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas antar negara satu dengan negara lainnya. Hal ini berdampak juga dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Dimana tenaga kerja merupakan asset organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan-kepentingan perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Melalui mekanisme pengaturan kinerja karyawan akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam

menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Oleh karena itu perlu ditunjang oleh budaya yang baik di dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sudah direncanakan oleh organisasi.

Tinjauan Pustaka

Indikator Insentif

Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari insentif yaitu:

1. Jaminan sosial
Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
2. Bonus
Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.
3. Pemberian penghargaan
Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi atau perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.
4. Kenaikan pangkat
Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan, serta sebagai dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.
5. Promosi
Promosi adalah upaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa dengan tujuan menarik calon konsumen untuk membeli atau mengkonsumsinya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:208) dalam melakukan penelitian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Bukan itu saja mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Adapun penjelasan dari masing-masing indikator diatas sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
Merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah)
Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Merupakan dimana kegiatan tersebut diselesaikan, atau hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
5. Pengawasan
Pengawasan sangat diperlukann dalam rangka menegendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
6. Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Hipotesis

Dari uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan yaitu:
Hipotesis : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi dan penyebaran angket. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari pihak internalnya adalah karyawan pada PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus dan seluruh sampel berjumlah 37 orang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan pada *Showroom* PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi.
3. Kuisisioner (*Angket*)
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala likert format lima jawaban).

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan. Seperti yang dikemukakan oleh Umar (2013: 225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor Terendah = Bobot Terendah x Jumlah Sampel

Skor Tertinggi = Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel

Skor terendah = 1×37

= 37

Skor tertinggi = 5×37

= 185

Penghitungan rentang skala bisa dilakukan dengan rumus:

Sumber: (Umar, 2012: 104)

Rumus Rentang Skala :

$$RS = n \frac{(m-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

Dimana:

$$Rs = \frac{37(5-1)}{5}$$

Rs = 29,6
Maka :
37 - 66,5
66,6 - 96,1
96,2 - 125,7
125,8 - 155,3
155,4 - 185

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu alat yang digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X (Supranto, 2008: 34) bentuk persamaan dari linear berganda yaitu:

Rumus Linear Berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
a = Konstanta
X = Insentif
e = error
b = Koefisien Regresi

Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013: 188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain.

Rumus Koefisien Determinasi :

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah pengaruh variabel Insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t.

Uji t (Parsial)

Uji ini memiliki tujuan guna memahami seberapa besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Taraf signifikansi 5%. Berdasarkan persyaratan berikut (Sujarweni, 2018: 142):

Ha : ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Ho : tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Kriteria:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, Ho diterima artinya tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, Ho ditolak artinya ada pengaruh insentif terhadap kinerja.

Atau

Apabila $p < 0,05$, Ho ditolak

Apabila $p > 0,05$, maka Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkandata penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi,2013:89). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

Uji Validitas

Uji validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui data-data yang digunakan apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 22.00. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $N = 37$ yaitu sebesar 0,2673 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22* diperoleh r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validasi
Correlations

		Kinerja	Insentif
Kinerja	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
Insentif	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

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

Dari data di atas maka terlihat bahwa r_{hitung} (*pearson correlation*) dengan menggunakan SPSS 22 lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau $0,637 > 0,2673$, ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependent maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok/subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas ditafsirkan dengan menggunakan koefisien Alpha Croncbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 0,777.

Hasil perhitungan nilai alpha diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	2

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dari table 2 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,777 > 0,60$) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau layak untuk dijadikan data.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana dengan digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (Insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan *software* , yang bernama program SPSS versi 22.0 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3 Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.146	.276		.527	.601
	Insentif	.594	.122	.637	4.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada table 3 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya adalah sebesar 4,886 dan koefisien untuk variabel bebas (X) adalah sebesar 0,594. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,886 + 0,594 X + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- e = Error
- α = Konstansta
- X = Insentif
- β = Koefisien Regresi Insentif

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. konstanta (α) sebesar 4,886 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,886
2. Koefisien regresi variabel independen (budaya organisasi) sebesar 0,594. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa insentif (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi. Diartikan pula bila bahwa penambahan Insentif 1% maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,594

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $37 - 1 - 1 = 35$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 62$) diperoleh sebesar 1,6895. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.146	.276	.527	.601
Insentif	.594	.122	4.886	.000

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh angka t_{hitung} Insentif sebesar 4.886 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengujian Variabel Insentif. Dari hasil perhitungan uji secara diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.886 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini berarti Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.886 > 1,6895$), maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel indenpenden dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Apabila R^2 mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai r dan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.388	.17919

a. Predictors: (Constant), Insentif

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,637 atau 63,7% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (Insentif) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari tabel 5 juga dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405 atau 40,5% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Insentif, sedangkan sisanya 59.5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, regresi linear sederhana terdahulu, maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,886 + 0,594 X + e$$

Untuk menelaah bagaimana pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t seperti Tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $37 - 2 = 35$, satu sisi $\alpha = 5\%$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka $t_{tabel} (\alpha = 0,05, df = 62)$ diperoleh sebesar 1,6895.

Dari perhitungan diperoleh hitungan uji t_{hitung} untuk Insentif sebesar 4,886 lebih besar dari t_{tabel} ($4,886 > 1,6895$). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi dari Insentif (X) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Dilihat nilai r yaitu sebesar 0,637 atau 63,7% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (Insentif) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari tabel 4 juga dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405 atau 40,5% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Insentif, sedangkan sisanya 59.5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Ramadhan (2017), budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai hubungan erat atau berkorelasi sebesar 69,8%. Salam dkk (2017) juga berpendapat insentif berpengaruh dan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari uraian pembahasan maka dengan ini penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa hasil penelitian tentang Insentif dan kinerja karyawan pada PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi, menunjukkan kategori tinggi. Dimana pada variabel Insentif skor rata-ratanya sebesar 148 kategori tinggi. Dimensi pada variabel yang tertinggi adalah dimensi pemberian penghargaan dan promo yakni sebesar 153 kategori tinggi. Dilain sisi variabel kinerja karyawan skor rata-rata sebesar 150,5 kategori tinggi. Dimana dimensi variabel kinerja karyawan yang tertinggi adalah dimensi kualitas yakni sebesar 152,3 kategori tinggi.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi, dimana t_{hitung} untuk insentif lebih besar dari t_{tabel} ($4,886 > 1,6895$). Dan Insentif mempunyai Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta $pro.sig (0,000) < \alpha (0,05)$.

Saran

Dari pembahasan hasil penelitian pada PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi, maka disarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya mulai melakukan analisis atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah

identifikasi akan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan kinerja kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan Insentif sesuai dengan target rencana.

2. Sebaiknya PT Bintang Jaya Auto Kota Jambi memperbaiki Insentif yang telah ada, dimana peningkatan insentif waktu yang masih rendah. Hal ini agar dapat mengoptimalkan karyawan agar bekerja lebih baik lagi kedepannya. Dan juga diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih efisien, lebih efektif dan lebih produktif.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain insentif dan kinerja karyawan agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari (Teori ke Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Sugiyo no. 2014. Metode Penelitiandan Penguji Hipotesis Jakarta : Pustaka Baru
- Supardi. (2013) Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Supranto. 2008. Statistika: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga. (Edisi Ketujuh).