

# **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI CV. CONSINA SEGARA ALAM JAKARTA (Studi Di Bagian Penjualan CV. Consina Segara Alam Jakarta)**

**Siti Eka Larasati**

Prodi S1 Administrasi Bisnis  
[larasati.tikalarasati@gmail.com](mailto:larasati.tikalarasati@gmail.com)

---

## **Abstrak**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan motivasi karyawan yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terciptanya motivasi kerja yang baik dipengaruhi oleh balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbagai macam bentuknya, diantaranya pemberian insentif. Insentif adalah suatu sarana motivasi dalam arti perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar pada diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Penelitian ini dilakukan di CV. Consina Segara Alam Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif yang diberikan oleh CV. Consina Segara Alam Jakarta terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif dan studi kausal. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada 22 karyawan di CV. Consina Segara Alam Jakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian berdasarkan analisis dari 22 responden menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif termasuk dalam kategori baik sebesar 75% , variabel prestasi kerja termasuk dalam kategori baik sebesar 78% dan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai bagian penjualan CV. Consina Segara Alam Jakarta maka diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana, jika ditingkatkan variabel pemberian insentif sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,778 dan nilai *Adjusted R Square* = 0,635 berarti 63,5% faktor-faktor prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (pemberian insentif), sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: insentif, prestasi kerja, penjualan,**

---

## **Abstract**

*Human resources have an important role in achieving corporate goals. In achieving corporate goals, high employee motivation is needed in order to produce good performance. The creation of a good working motivation is influenced by the remuneration or benefits provided by the company. Fringe benefits provided to employees company wide variety of forms, including the provision of incentives. Incentives are tools of motivation in the sense of stimulating or booster given intentionally to workers themselves in order to arise a greater spirit of achievement for organization.*

*The research was conducted in CV. Consina Segara Alam Jakarta. The purpose of this study is to determine the effect of incentives provided by the CV. Consina Segara Alam Jakarta for the employee achievement. The types of the research that used in this study are descriptive study and causal study. The approach in this study uses a quantitative approach. The instrument used in this study is a questionnaire distributed to 22 employees at CV. Consina Segara Alam Jakarta. The technique of analysis in this study using simple regression analysis.*

*The results based on the analysis of 22 respondents indicated that variable giving incentives in a good category which is 75%, variable of work achievement also in a good category and there was a significant effect of the variable incentives for sales employee achievement of CV. Consina Segara Alam Jakarta then obtained the results of simple linear regression analysis, if the increased variable incentive of one unit then the performance will be increased by 0,778 and the value of *Adjusted R Square* = 0.635 means 63.5% achievement factors can be influenced by independent variables (incentives), while the remaining 36.5% influenced by other factors examined in this study.*

**Keyword: incentive, work achievement, sales.**

---

## **1. Pendahuluan**

Dalam dunia bisnis pada saat ini banyak berhadapan dengan persaingan yang makin ketat seiring dengan proses berjalannya era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia bisnis yang dituntut untuk tidak hanya dapat tetap survive tetapi juga dapat berkembang. Oleh karena itu seluruh elemen organisasi perusahaan tersebut harus benar-benar unggul dan dapat diandalkan. Salah satunya harus didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan kompleks, dimana pihak manajemen perusahaan selalu dituntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan atau institusi yang bersangkutan. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat vital, dinamis dan sekaligus memberikan warna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan. Persaingan diantara berbagai bidang usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan dan instansi pemerintah berupaya memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal, apalagi sumber daya manusianya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang manusia sebagai human capital, menurut Marwansyah (2010:34) human capital merupakan sumber daya terpenting bagi setiap organisasi dalam perekonomian yang bersifat global dan berbasis pengetahuan/ keterampilan di seluruh dunia. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai unsur yang memberi kontribusi kepada perusahaan, tetapi karyawan juga memerlukan dorongan agar dapat bekerja secara optimal. Salah satu bentuk perhatian perusahaan adalah pemberian insentif, menurut Mangkunegara (2007:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan hasil kerja karyawan, yang salah satunya merupakan prestasi kerja karyawan tersebut. Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2007:67) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan diharapkan dapat memuaskan karyawan. Jika kepuasan kerja telah dirasakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih dari standar/target. Tentu saja hubungan ini akan menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi perusahaan, keuntungan dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan bagi karyawan, keuntungan ini dapat dirasakan dengan terpenuhinya kebutuhan salah satunya melalui pemberian insentif. Melalui insentif dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam menyusun skripsi ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan kausal. Menurut Creswell (2010:352) penelitian kuantitatif adalah cara untuk menguji sasaran teori dengan mengkaji hubungan antar beberapa variabel. Beberapa variabel ini bisa diukur, khususnya dalam beberapa instrumen, sehingga data yang sudah ditandai dengan nomor bisa dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Menurut Sanusi (2011:14) “desain penelitian kausalitas merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel, yaitu antara variabel penyebab (variabel independen) dan variabel yang disebabkan (dependen)”.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Pengertian Insentif**

Mangkunegara (2007:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **2.2 Indikator-indikator Program Insentif**

Pertimbangan dasar penyusunan insentif menurut Susilo Martoyo, (2007:102) dengan judul buku Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjuk oleh karyawan yang bersangkutan, besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama Kerja

Ditentukan atas dasar lama kerja karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Senioritas  
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, semakin senior seorang karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada organisasi tersebut.
4. Kebutuhan  
Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan, dan tidak kekurangan.
5. Keadilan dan Kelayakan  
Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

### 2.3 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.5 Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun yang non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2007:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2007:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

## 3. Metode Penelitian

Ditinjau dari segi tujuannya, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif. Dengan menggunakan metode ini akan diketahui gambaran tentang hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan lebih memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sanusi (2011:13), desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subyek atau obyek penelitian. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan CV. Consina Jakarta sebanyak 22 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013:154).

Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 22 orang dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka metode penarikan sampel yang penulis pilih adalah sampling jenuh, dimana seluruh karyawan bagian penjualan pada CV. Consina yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

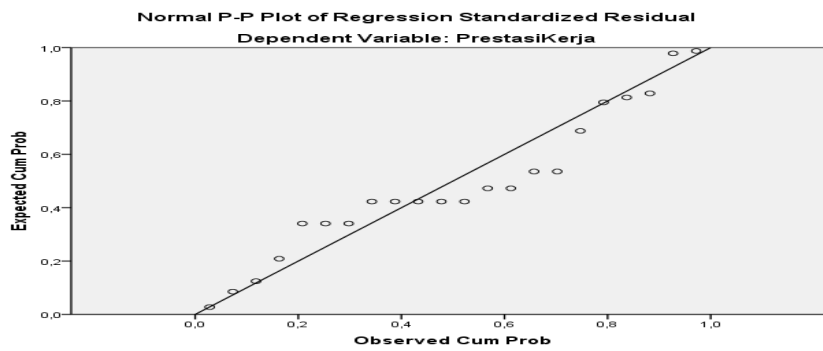
#### 4. Hasil penelitian

##### 4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil secara keseluruhan, kegiatan pelaksanaan pemberian insentif kepada pegawai bagian penjualan CV. Consina Jakarta termasuk dalam kategori baik yaitu dengan perolehan nilai sebesar 75%. Sedangkan tanggapan responden terhadap prestasi kerja pegawai bagian penjualan pada CV. Consina Jakarta termasuk dalam kategori baik yaitu dengan perolehan nilai sebesar 78%.

##### 4.2 Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas



**Gambar 1**  
**Grafik Normal P-P Plot of regression Standardized Residual**  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS**

Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan gambar dan kriteria pengambilan keputusan yang pertama dipenuhi yaitu data berdistribusi normal.

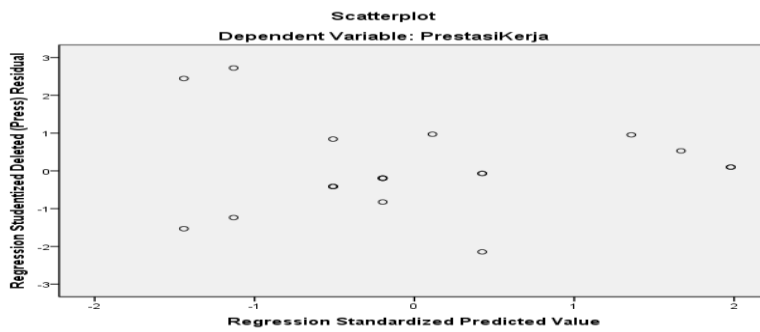
###### 2. Uji Linearitas

**Tabel 1 Hasil Pengujian Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PrestasiKerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	415,121	8	51,890	4,207	,011
		Linearity	365,372	1	365,372	29,625	,000
		Deviation from Linearity	49,749	7	7,107	,576	,763
	Within Groups		160,333	13	12,333		
	Total		575,455	21			

Melihat hasil output di gambar di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat linearitas antara variabel pemberian insentif dengan prestasi kerja, hal ini diperlihatkan dengan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Nilai tersebut < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel insentif dengan variabel prestasi kerja memiliki hubungan yang linear pada penelitian yang digunakan.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2**  
**Diagram Pencar (*Scatterplot*)**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak dan memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik.

### 4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini menggunakan *software* SPSS versi 18.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.857	.394		2.176	.042
Insentif	.778	.132	.797	5.898	.000

a. Dependent Variable:  
Prestasi Kerja

*Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18.0 for windows*

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil analisis regresi linier, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,857 + 0,778X$$

Nilai konstanta (0,857) memiliki arti bahwa ketika X (insentif) bernilai 0 maka Y (prestasi kerja pegawai) bernilai 0,857, sedangkan koefisien regresi b (0,778) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,778. Sehingga kesimpulan persamaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah ketika insentif meningkat maka prestasi kerja pegawai juga meningkat. Sebaliknya jika tingkat insentif menurun maka prestasi kerja pegawai juga menurun.

### 4.4 Uji Hipotesis

Pengujian statistik dilakukan dengan melalui statistik uji t, yaitu dengan tujuan untuk melihat pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan CV. Consina Jakarta. Hasil perhitungan Uji t dapat dilihat pada tabel 3.

Uji signifikansi ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas (Pemberian insentif) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja pegawai), yaitu dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel dimana ketentuan apabila nilai:

- thitung > ttabel maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima
- thitung < ttabel maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak.

Pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 5,898 sedangkan ttabel sebesar 2,086 dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ ) uji 2 sisi antara X dan Y dan derajat bebas 20 (22-2).

#### 4.5 Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Pengaruh koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.617	.32410

- a. Predictors: (Constant), Insentif
- b. Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Dari Tabel *Model Summary*, diketahui hasil angka R Square ( $R^2$ ) adalah 0,635 (merupakan pengkuadratan dari koefisien dari korelasi atau  $0,797 \times 0,797 = 0,635$  atau 63,5%). R Square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti hasil sebesar 63,5% dari variabel prestasi kerja bisa dijelaskan oleh variabel insentif. Sedangkan sisanya sebesar 36,5% (diperoleh dari:  $100\% - 63,5\% = 36,5\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dengan kata lain, pemberian insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan di CV. Consina Jakarta sebesar 63,5%. Namun, disamping itu masih ada juga beberapa faktor-faktor lain sebesar 36,5% yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji t, pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan CV. Consina Jakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,898 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,086 dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ ) uji 2 sisi antara X dan Y dan derajat bebas 20 (22-2).

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,898 > 2,086$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan CV. Consina Jakarta.

Hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bagian penjualan CV. Consina Jakarta sebesar 63,5% dan sisanya 36,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5. Kesimpulan dan Saran

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil secara keseluruhan, kegiatan pelaksanaan pemberian insentif kepada pegawai bagian penjualan CV. Consina Jakarta termasuk dalam kategori baik yaitu dengan perolehan nilai sebesar 75%. Nilai tertinggi terdapat pada sub variabel senioritas yang menyatakan bahwa “sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah mempertimbangkan masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan” yaitu sebesar 82%. Sedangkan nilai terendah terdapat pada sub variabel kebutuhan yang menyatakan bahwa “nilai insentif yang ditawarkan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya” yaitu sebesar 68%, namun masih dalam kategori baik.
- b. Tanggapan responden terhadap prestasi kerja pegawai bagian penjualan pada CV. Consina Jakarta termasuk dalam kategori baik yaitu dengan perolehan nilai sebesar 78%. Nilai tertinggi dan terendah terhadap prestasi kerja terdapat pada sub variabel motivasi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa “program insentif mampu memotivasi untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi” yaitu sebesar 84%. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan bahwa “saya memiliki tujuan dalam bekerja” yaitu sebesar 66%.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai bagian penjualan CV. Consina Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh, jika ditingkatkan variabel pemberian insentif sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,778 dan nilai *Adjusted R Square* = 0,635 berarti 63,5% faktor-faktor prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (pemberian insentif), sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini seperti, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan lain sebagainya.

## 5.1 Saran

### 5.2.1 Saran Bagi CV. Consina Segara Alam Jakarta

1. Perusahaan diharapkan untuk menciptakan program pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar program tersebut dapat berpengaruh positif pada perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan, memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan kerja.

### 5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti objek penelitian dan variabel yang berbeda, karena masih terdapat faktor-faktor lain di samping pemberian insentif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- [2] Ajang, Peter Ebong. (2008). *Assessing the role of work Motivation on Employee Performance*. Unea Business School (USBE)
- [1] Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [1] Creswell, Jhon. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [1] Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- [1] Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Hsin-hsi, Lai. (2012). *Study on Influence of employee promotion system On Organizational Performance*. Fortune Institute of Technology, Taiwan, R.O.C
- [1] Mangkunegara, A. A. Prabu. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [2] Marpaung, Ryan Alfonso. (2011). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Industri Telekomunikasi Inti (PT. INTI) Bandung*. Insitut Manajemen Telkom
- [1] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [2] Mazura. (2012). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)*. Politeknik Negeri Bengkalis
- [1] Moekijat. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE
- [2] Ningrum, Lillah Dwi Martia. (2012). *Pengaruh Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUPEREX RAYA*. Universitas Nasional
- [2] Omowumi, Omojola Ph. D & Amen Osamede M.Sc. (2012). *Motivation and Job Performance Among Nurses in The Ekiti State Environment of Nigeria*. Nigeria
- [1] Panggabean, Mutiara. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- [2] Pratiwi, Agustin. (2013) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Caban Bangkalan*. Universitas Trunojoyo Madura (UTM)
- [2] Puspitasari, Dyah Ayu. (2011). *Analisis Hubungan Antara Insentif Dan Disiplin Terhadap Prestasi Karyawan Pada Universitas Nasional (Unas) Di Jakarta Selatan*. Universitas Nasional
- [1] Riduwan & Kuncoro. E. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta
- [1] Rivai, Veiduzal, Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- [1] Robbins, Stephen. P & Judge, Tomothy. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- [1] Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- [1] Sarwono, Jonathan dan Martadireja Tutty. (2008). *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Andi Offset
- [1] Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- [1] Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat
- [2] Septaria, Ruli. (2008). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang)*. Universitas Brawijaya
- [1] Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita

- [2] Sugianto, Edi. (2012). *Hubungan Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru*. Universitas Riau
- [1] Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [2] Suharni. (2012). *Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru*. Universitas Riau
- [1] Sunyoto, Danang. (2009). *Analisis regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Medpress
- [1] Supangat, Andi. (2008). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Prenada Media
- [1] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [1] Suwatno dan Priansa, J. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [1] Taniredja, Tukiran & Mustafidah Hidayat. (2011). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- [2] Trivellas, Panagiotis. Nikos Kakkos & Panagiotis Reklitis. (2010). *Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector*. Bank Yunani
- [2] Wati, Tri Suliana. (2008). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Retail dan Consumer Risk PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Universitas Airlangga
- [1] Werther, William B., & Davis, Keth. (2006). *Human Resources And Personnel Management*. Asia: McGraw-Hill
- [1] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- [1] Yani, M. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [1] Yudiaatmaja, Fridayana. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- [1] Zikmund, William G., Babin, Barry J., Carr, Jon C., dan Griffin, Mitch. (2010). *Business Research Methods, Eight Editon*. Ohio: South Western, Cengage Learning
- [3] <http://batik.tebs.telkomuniversity.ac.id> Diakses pada tanggal 02 Desember 2013
- [3] <http://elibrary.ub.ac.id> Diakses pada tanggal 10 Desember 2013
- [3] <http://pta.trunojoyo.ac.id> Diakses pada tanggal 15 Desember 2013
- [3] <http://p3m.polbeng.ac.id> Diakses pada tanggal 11 Desember 2013
- [3] <http://repository.unri.ac.id> diakses pada tanggal 15 Desember 2013
- [3] <http://search.proquest.com/> Diakses pada tanggal 18 Desember 2013
- [3] <http://www.emeraldinsight.com> Diakses pada tanggal 18 Desember 2013