

PENGARUH INSENTIF PENJUALAN MOTOR HONDA N-MAX TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ADIRA FINANCE KOTA METRO

Radesa¹, Dra. Hj. Ningrum², MTA. Meyta Pritandhari, M. Pd³

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Metro

Email: radesaades@gmail.com¹, ningrummta@gmail.com², meyta.pritandhari@gmail.com³

KATA KUNCI

Insentif Penjualan,
Marketing, Prestasi Kerja

ABSTRAK

Prestasi kerja karyawan merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Rendahnya prestasi kerja karyawan pada PT. Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh insentif penjualan terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian marketing di PT. Adira Finance. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif penjualan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu wawancara, observasi dan kuisioner. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas uji normalitas dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil ($Y = 73,4 + 0,06$) dan hasil uji t (37) dengan taraf sig. 0.01 (33,2) dan taraf sig. (34,6). Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada insentif akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peningkatan terhadap insentif maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya jika penurunan pada insentif maka akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja.

KEYWORDS

*Sales Incentives, Marketing,
Job Performance,*

ABSTRACT

Company work performance is the key to success of the company. The low work performance of employees at PT. Adira is one of the problems in determining the company's target. This study discusses the promotion of sales increases on employee work performance at PT. Adira Finance Metro City. The nature of the study is quantitative and data collection techniques used in this study, namely interviews, observation and interviews, questionnaires. In this study the analysis used is the validity test, the reliability test for normality and hypothesis testing to test the influence of the dependent and independent variables.

Based on the regression test results obtained ($Y = 73.4 + 0.06$) and t test results (37) with the level of sig. 0.01 (33.2) and the level of sig.

(34.6). Significant importance incentives for work performance. This shows the changes that occur in incentives that will occur on work performance. This can indicate that an increase in incentives will increase work performance. Vice versa.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian maka Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan.

PT. Adira Finance adalah perusahaan pembiayaan yang tidak hanya sekedar memberikan kredit tetapi juga memberikan produk dan layanan kepada konsumen. Adira Finance berdiri pada tahun 1990an sebagai perusahaan pembiayaan dan penjualan motor dan mobil yang independen. Setelah krisis ekonomi pada tahun 1997, perusahaan merubah fokus usahanya ke pembiayaan dan penjualan sepeda motor.

Tabel 1. Prestasi Kerja Individu Karyawan dan Perkembangan Karyawan

Kriteria	Target Perusahaan	Target tercapai (karyawan)	Target tidak tercapai (karyawan)	Jumlah (karyawan)
Tinggi	20 Unit	10	29	39
Sedang	20 Unit	15	24	39
Rendah	20 Unit	20	19	39

Sumber: PT. Adira Finance, 2020

Pada tabel 1, Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Adira Finance dengan target 20 kendaraan bermotor dalam periode satu Bulan, menunjukkan prestasi karyawan pada PT. Adira Finance Kota Metro secara individu, yang dinilai berdasarkan target yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam periode sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Menunjukkan kriteria Tinggi karyawan yang berhasil mencapai target hanya 10 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak mencapai target 29 Karyawan, hal ini dikarenakan persaingan yang ketat antar sesama karyawan, dan kecemburuan sosial antar sesama karyawan, disisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih dikatakan rendah. Sedangkan pada kriteria sedang karyawan yang mencapai target naik menjadi 15 orang sedangkan karyawan yang tidak mencapai target turun menjadi 24 orang, walaupun begitu tetap dikatakan kinerja individu masih terbilang rendah. Akan tetapi pada kriteria rendah prestasi kerja karyawan berada pada target tercapai meningkat secara signifikan menjadi 20 karyawan sedangkan yang tidak mencapai target menurun menjadi 19 karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan banyak mengejar target di akhir tahun dan perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya dengan memberikan insentif

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2010: 94) bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil capaian seseorang atau individu yang diukur dengan hasil kerja yang didasarkan atas pengalaman, waktu dan target yang ditentukan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadaikepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2010: 117), mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut S. Pangabea (2010: 77), mengemukakan bahwa:

"Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan". Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

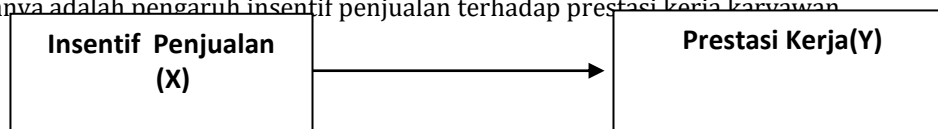
Menurut Handoko (2012: 176), mengemukakan bahwa:

"Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan".

Menurut Mangkunegara (2010: 89) bahwa

"Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi".

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, dan berdasarkan hipotesis yang telah di paparkan, diantaranya adalah pengaruh insentif penjualan terhadap prestasi kerja karyawan



Gambar. Kerangka Pikir

Berdasarkan gambaran kerangka pikir, maka dapat dijelaskan Insentif dapat diartikan sebagai tambahan diluar gaji yang mana diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebagai tanda balas jasa atau dengan kata lain insentif yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja yang berdasarkan prinsip adil dan layak serta dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga

pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan. Salah satu komponen balas jasa yang sering diberikan oleh perusahaan/instansi guna menambah penghasilan bagi setiap pegawainya yaitu dengan pemberian insentif. Insentif diberikan hanya kepada pegawai yang telah berprestasi melebihi standar prestasi kerja yang telah ditetapkan perusahaan/instansi.

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas maka dapat melakukan penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yaitu “ **Ada Pengaruh positif dan signifikan insentif penjualan motor Honda N-Max terhadap prestasi kerja karyawan *marketing* di PT. Adira Finance Kota Metro 2020**”

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan metode dokumentasi sebagai metode prestasi kerja. Dari data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dari hasil pengujian hipotesis yang telah dianalisis maka nantinya akan dapat dijadikan sebagai landasan untuk mengambil kesimpulan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

Penelitian ini yang menjadi populasi target adalah Karyawan PT. Adira Finance bafian Marketing. Metode yang digunakan adalah non-probability sampling dan menggunakan teknik purposive sampling.

Instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah pilihan ganda dengan 5 pilihan alternatif dan menggunakan model skala Likert (Sugiyono, 2013). Langkah-langkah persiapan instrument meliputi pengembangan dimensi dan indikator, persiapan instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas, revisi instrumen, finalisasi, dan pengumpulan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner (Sugiyono, 2013). Instrumen dikatakan valid jika butir pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut dapat mengukur masing-masing variable manifest.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (sugiyono, 2013). Uji validitas telah dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari sebuah variabel yang terdiri dari *Brand Image*, *Advertising*, Kepuasan Konsumen dan Loyalitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Sugiyono (2013), yang menyatakan bahwa data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2013).

2. Model Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *brand image*, *advertising* dan kepuasan konsumen terhadap loyalitas maka digunakan fungsi linier yaitu regresi berganda. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots \text{et}$$

Keterangan :

A	= konstanta
b_1, b_2 , dan b_3	= koefisien regresi
Y	= Loyalitas
X_1	= <i>Brand Image</i>

X2 = Advertising
X3 = Kepuasan Konsumen
et = error terutmen

Diperoleh data sebagai berikut:

N = 39

X = 2896

Y = 3068

X² = 218834

Y² = 243974

XY = 227597

Keterangan:

N = Sampel (Karyawan Bagian Marketing PT. Adira Finance Kota Metro)

X = Variabel Independen (Insentif) hasil 2896 dari penjumlahan total kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Adira Finance Kota Metro

Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja) didapat hasil 3068 dari penjumlahan total kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Adira Finance Kota Metro

X² = Hasil 218834 didapatkan dari perkalian pangkat dua variabel Independen.

Y² = Hasil 243974 didapatkan dari perkalian pangkat dua variabel Dependen

XY = Hasil 227597 didapatkan dari perkalian variabel Independen dengan Variabel Dependen

Berdasarkan data nilai tersebut, selanjutnya dihitung regresi linier sederhana sebagai berikut::

$$Y = a + bx$$

Dimana:

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(3068)(218834) - (2896)(227597)}{39 \cdot 218834 - (2896)^2} \\ &= 73,4 \\ b &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \end{aligned}$$

$$= \frac{39.227597 - (2896)(3068)}{39.218834 - (2896)^2}$$

$$= 0,06$$

$$= 0,06$$

Dengan demikian nilai $y = 73,4 + 0,06$

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t). Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan ketentuan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis diatas tidak dapat diterima.

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{n - \theta - 2}{1 - r^2}}}$$

keterangan:

t : statistik t derajat bebas ke $n-2$

θ : jenjang koefisien

n : sampel

$$\frac{39 - 2}{1 - (0,05)^2}$$

$$= 37$$

$$= 37$$

Setelah diketahui t_{hitung} , maka langkah selanjutnya adalah membandingkan dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis diterima. Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti hipotesisnya ditolak. Untuk mengetahui perhitungan t_{tabel} sebagai berikut:

Untuk taraf nyata 5% atau 0,05, diperoleh:

$$t_{tabel} = dk = (n-2) (1-\alpha)$$

dimana:

n = sampel

α = taraf signifikansi

$$t_{tabel} = dk = (37-2) (1- 0,05)$$

$$= (35) (0,95)$$

$$= 33,2$$

Untuk taraf nyata 1% atau 0,01, dari perhitungan diatas, diperoleh:

$$t_{tabel} = dk = (n-2) (1-\alpha)$$

$$t\text{-tabel} = dk = (37-2) (1-0,01)$$

$$= (35) (0,99)$$

$$= 34,6$$

Dengan analisis perhitungan diatas, berarti diketahui t-hitung (37) lebih besar dari t-tabel (0,05=33,2 dan 0,01=34,6), artinya hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja

Insentif dapat diartikan sebagai tambahan diluar gaji yang mana diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebagai tanda balas jasa atau dengan kata lain insentif yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja yang berdasarkan prinsip adil dan layak serta dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan. Salah satu komponen balas jasa yang sering diberikan oleh perusahaan/instansi guna menambah penghasilan bagi setiap pegawainya yaitu dengan pemberian insentif.

Adanya pemberian insentif, setiap pegawai akan memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya. Dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai berarti akan meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi. Apabila insentif yang diberikan kepada pegawai efektif, maka reaksi dari para pegawai adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal dengan kata lain prestasi kerja pegawai optimal.

Menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang meliputi bekerja dengan benar, tekun, jujur, dan disiplin. Dengan kemampuan karyawan menunjukkan eksistensinya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Adira Finance. Keterkaitan insentif terhadap prestasi yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja Karyawan ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kemampuan masing-masing.

Hal ini didukung dengan penelitian Rahmad Rozi (2015) dengan judul penelitian: "Pengaruh insetif terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru". Fakultas Keguruan dan Pendidikan Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: "Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,716 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,569 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru".

2. Data Perbandingan Prestasi Kerja Individu Karyawan

Tabel 11. Data Prestasi kerja Individu bulan Oktober- Desember 2019

Bulan	Target Perusahaan	Target tercapai	Target tidak tercapai	Jumlah
Oktober	20	10	29	39
November	20	15	24	39
Desember	20	20	19	39

Sumber: PT. Adira Finance, 2020

Berdasarkan data nilai prestasi kerja, menunjukkan prestasi karyawan pada PT. Adira Finance Kota Metro secara individu, yang dinilai berdasarkan target yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam periode sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Pada Bulan Oktober karyawan yang berhasil mencapai target hanya 10 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak mencapai target 29 orang, hal ini dikarenakan persaingan yang ketat antar sesama karyawan, dan kecemburuan sosial antar sesama karyawan, disisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih dikatakan rendah. Sedangkan pada bulan November karyawan yang mencapai target naik menjadi 15 orang sedangkan karyawan yang tidak mencapai target turun menjadi 24 orang, walaupun begitu tetap dikatakan kinerja individu masih terbilang rendah. Akan tetapi pada bulan Desember prestasi kerja karyawan berada pada target tercapai meningkat secara signifikan menjadi 20 karyawan sedangkan yang tidak mencapai target menurun menjadi 19 karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan banyak mengejar target di akhir tahun dan perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya dengan memberikan insentif.

Tabel 12. Data Prestasi Kerja Individu bulan Januari – Maret 2020

Bulan	Target Perusahaan	Target tercapai	Target tidak tercapai	Jumlah
Januari	20	23	16	39
Februari	20	28	11	39
Maret	20	35	4	39

Sumber: PT. Adira Finance, 2020

Berdasarkan tabel pada awal tahun 2020, Bulan Januari karyawan PT. Adira secara signifikan naik dalam pencapaian target perusahaan dari 39 karyawan yang mencapai target sebanyak 23 karyawan, sedangkan yang tidak mencapai target sebanyak 16 karyawan. Pada bulan Februari peningkatan pencapaian target perusahaan sebanyak 28 karyawan sedangkan yang belum mencapai target sebanyak 11 karyawan dan pada bulan Maret sebanyak 39 karyawan mencapai target perusahaan sedangkan yang belum mencapai target sebanyak 4 karyawan. Peningkatan yang terus terjadi dalam pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari dorongan PT. Adira Finance yang memotivasi para karyawan nya agar terus berusaha dan semangat dalam mencapai target yang diberikan perusahaan, langkah-langkah yang diambil PT. Adira Finance dalam mendorong para karyawan nya adalah dengan memberikan insentif yang sesuai dengan target yang mereka capai tujuan dari pemberian insentif ini adalah agar para karyawan lebih semangat dalam mengejar target perusahaan dan memberikan contoh kepada para karyawan yang belum mencapai target agar lebih semangat lagi. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Adira Finance dengan target 20 kendaraan bermotor dalam periode satu Bulan.

Adanya pemberian insentif yang tidak sesuai di PT Adira menyebabkan dari 39 karyawan yang bermalasan dalam menjalankan kegiatan kerja nya dilapangan sebanyak 29 tidak mencapai target pada bulan Oktober 2019 hanya 10 karyawan yang mencapai target yang diberikan perusahaan, hal ini membuat kinerja karyawan menurun ditambah dengan target yang harus mereka capai tiap bulan, oleh sebab itu PT Adira Finance harus memberikan rangsangan kepada para karyawan dengan pemberian insentif yang sesuai dengan target yang mereka capai.

Kebijakan pemberian insentif yang sesuai dengan target yang mereka capai di PT. Adira Finance sangat berpengaruh sekali dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena

hal ini terkait dengan hasil/prestasi kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya terbukti dari 39 karyawan pada bulan Januari–Maret 2020, banyak karyawan yang mencapai target yang diberikan perusahaan. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, diharapkan agar memberikan kepuasan dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil ($Y = 73,4 + 0,06$) dan hasil uji t (37) dengan taraf sig. 0.01 (33,2) dan taraf sig. (34,6). Menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang meliputi bekerja dengan benar, tekun, jujur, dan disiplin. Dengan kemampuan karyawan menunjukkan eksistensinya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Adira Finance. Dengan meningkatnya kinerja karyawan dengan rasangan insentif akan membuat para karyawan berlomba-lomba dalam mengejar target yang diberikan perusahaan hal ini tentu akan membuat prestasi kerja mereka meningkat mengingat capaian target yang mereka capai adalah sebuah prestasi kerja yang membantu PT. Adira dalam menjalankan tugas nya sebagai perusahaan pembiayaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini menunjukkan dengan adanya pemberian insentif, setiap karyawan akan memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan tinggi, maka reaksi dari para karyawan adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka dan memberikan pengaruh yang baik terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat persamaan regresi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil ($Y = 73,4 + 0,06$) dan hasil uji t (37) dengan taraf sig. 0.01 (33,2) dan taraf sig. (34,6). Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada insentif akan berdampak pada prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peningkatan terhadap insentif maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya jika penurunan pada insentif maka akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan dapat disarankan sebagai berikut:

(a) Saran untuk PT. Adira Finance agar lebih meningkatkan lagi insentif serta mempertahankan dan lebih konsisten dalam pemberian insentif. Peningkatan variabel tersebut melalui mengadakan pelatihan untuk meningkatkan konsistensi karyawan diharuskan meningkatkan konsistensi agar menimbulkan semangat kerja sehingga target yang diberikan perusahaan dapat tercapai), aktivitas aktivitas yang tinggi diperlukan karyawan untuk menunjukkan *skills* masing-masing karyawan dalam bekerja) dan kemampuan karyawan, lebih bertanggung jawab dengan beban pekerjaan yang telah dibebankan kepada semua karyawan dan saling nya keterbukaan antar sesama karyawan. (b) Untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro, khususnya FKIP Ekonomi dapat Menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja. (c) Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk bisa melakukan penelitian dengan menggunakan variabel selain insentif sehingga diketahui kontribusi variabel-variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja lainnya dan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Remaja Rosdakarya..
- Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri. 2010. *Peran Insentif dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan serta Kualitas pelayanan. UIR PRES*
- Marwansyah. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *"Manajemen Personalialia"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sita, Agnes Dewi. 2011. *Hubungan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani dan Rosidah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangannya*. PT: Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora, 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- S. Panggabean. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.