

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KSP SENDANG ARTHA MANDIRI KABUPATEN
MADIUN**

Wendra Setia Purnama¹ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun wendraspurnama@gmail.com	Satrijo Budiwibowo² Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun satrijobudiwibowo@yahoo.co.id
Juli Murwani³ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun jmurwani@unipma.ac.id	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun sebanyak 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berjenis sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji instrumen, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi (R-Square), dan uji-t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.

Kata Kunci : Insentif dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi di dalam mencapai tujuannya tentu tidak terlepas dari elemen penting yang dimiliki perusahaan tersebut yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mengatur dan mengelola sumber daya- sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi guna membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun perusahaan sangat mendambakan sumber daya yang berkompeten tinggi terlebih mempunyai kualitas

kinerja yang baik dalam mengemban dan menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat dari peran kinerja setiap individu karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja baik sudah pasti tidak lepas dari adanya keinginan dan motivasi dalam dirinya. Salah satu motivasi tersebut adalah dapat terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan.

Bentuk kebutuhan dan keinginan karyawan itu sendiri antara lain: bisa berupa pemberian gaji yang relatif baik, keamanan dalam bekerja, perlindungan, penghargaan, pengarahan dan perintah yang wajar, serta pemberian insentif yang sifatnya proporsional dan progresif atau sesuai jenjang karir.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting demi terwujudnya tujuan organisasi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan diupayakan sebaik mungkin dengan cara memberikan penghargaan seperti balas jasa tambahan (insentif) kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selain pemberian insentif perusahaan dituntut wajib memberrikan suasana kerja yang nyaman dan keselamatan dalam bekerja serta jaminan kesejahteraan bagi karyawan.

Hal yang sangat umum dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan agar selalu berada pada posisi yang paling optimal maka pemberian insentif secara tidak sengaja atau lebih kepada hal yang sifatnya memperhatikan supaya memunculkan motivasi dalam diri setiap individu sangatlah perlu diberlakukan dalam perusahaan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan tersebut meningkat. Insentif merupakan suatu imbalan tambahan balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan dengan kriteria tertentu, dimana karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan optimal dan terlebih mampu melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan merupakan kunci penting yang sangat diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti halnya kinerja yang rendah dikarenakan kurangnya semangat

dan gairah dalam bekerja, hal ini bisa disebabkan karena masih kurangnya motivasi dalam bekerja, status kerja, dan tambahan gaji selain dari gaji pokok oleh sebab itu pemberian penghargaan seperti insentif harus dijadikan sebagai suatu bagian dari kebijakan perusahaan.

Jika pemberian insentif diterapkan dengan baik dan berkelanjutan maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi faktor pentumbang keberhasilan perusahaan. Seperti halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya Atmaja, (2014). Mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru dan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah A ini, (2015). Yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk- Daihatsu Cabang Pekanbaru, kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun dirasa masih kurang optimal, dimana masih ada karyawan yang menunjukkan sikap kemalasan dalam menjalankan tugas kerjanya. Ini terlihat dari sikap dan perilaku karyawan kepada konsumen dalam memberikan pelayanannya dirasa belum bisa memberikan kepuasan terhadap konsumen KSP Sendang Artha Mandiri. Sesuai hasil wawancara peneliti dengan konsumen hal yang paling sering dikeluhkan adalah durasi pelayanan terhadap komplain konsumen ditanggapi dengan waktu yang cukup lama. Hal ini menyebabkan masih ada keluhan dari konsumen yang artinya ada suatu prosedur yang belum diterapkan oleh karyawan. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan yang akan berakibat terhadap turunnya kualitas kerja karyawan. Dari segi pelayanan kepada konsumen secara online, peneliti mengamati bahwa keluhan secara online service ditanggapi petugas dengan durasi waktu yang lama.

Dari kejadian yang ada dan serta latar belakang masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka dengan ini peneliti hendak membuktikan ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Tujuan dari dilakukannya analisis data ini adalah untuk menarik kesimpulan dan hubungan antara variabel dari data-data yang diperoleh. Untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2010) “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Deskriptif ini meliputi: (Mean, Minimum, Maksimum dan standar deviasi)

a). Rata-rata (*mean*)

Menurut Subagyo (2011) “rata-rata hitung atau yang biasa disebut mean merupakan jumlah dari semua data yang telah dibagi dengan banyaknya data”. Rumus rata-rata adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

Keeterangan:

\bar{X} = Rata-rata (*mean*)

$\sum X_i$ = Jumlah seluruh skor x dalam sekumpulan data

N = Jumlah seluruh data

b). Minimum

Nilai minimum merupakan sebuah nilai terkecil atau terendah yang terdapat pada suatu data. Misalnya dalam contoh terdapat data sebesar 5,4,2,1 maka nilai minimum pada data tersebut adalah 1.

c). Maksimum

Nilai maksimum merupakan nilai tertinggi yang terdapat pada suatu data. Misalnya terdapat suatu data dengan nilai 8, 7, 5, 3, 2 maka nilai maksimumnya adalah 8.

d) Standar Deviasi

Menurut Subagyo, (2011) “menjelaskan standar deviasi atau biasa disebut dengan simpangan baku merupakan standar penyimpangan data dari rata-ratanya. Dimana dalam standar deviasi dalam menghilangkan pengaruh positif maupun negatif selisih data

dengan rata – rata tidak dengan harga mutlak, tetapi melalui dikuadratkan dan jumlah dari kuadrat tersebut kemudian diakar. Rumus standart deviasi untuk sampel adalah sebagai berikut:

$$s = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Keterangan:

S= Standar deviasi Xi = Nilai X ke i

n = Jumlah sampel

2. Uji instrumen.

a) Validitas.

Validitas angket diuji teknik validitas logis, yakni validitas instrumen yang diukur dari kecocokan sehingga secara logika dapat diteri ma data yang diperoleh kemudian dihitung menggunakan Product Moment (Arikunto, 2013). Kriteria penyajian jika r hitung > r tabel maka item dinyatakan valid. Untuk uji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment.

b) Reliabilitas.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha (Arikunto, 2013). Kriteria pengujian jika r hitung > t tabel maka item dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik korelasi, data yang akan dikorelasikan berbentuk interval dan berasal dari sumber yang sama. Untuk itu teknik korelasi yang akan digunakan yaitu korelasi pearson product moment. Korelasi *Pearsson Pruduct Moment*.

“korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson menggunakan bentuk perkalian-perkalian terhadap variabel-variabelnya. Perkalian dallam rumus ini terjadi antara variabel X dan variabel Y baik pada skor asli secara langsung atau perkalian pada simpangan variabel X dengan variabel Y ataaau menggunakan simpangan baku bersama (kloverian)” (Susetyo, 2010)”.

Teknik untuk menghitung koefisien korelasi dapat langsung menggunakan skor asli dari kedua variabel X dengan variabel Y. Perhitungan menggunakan perkalian dari masing – masing variabel X dengan variabel Y atau XY. Perhitungan skor asli ini biasa digunakan pada berbagai program pengolahan data seperti SPSS atau exel. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum (XY) - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}]}}$$

4. Uji Statistik.

Dalam penelitian pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, analisa yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Nilai *intercept* (konstant)

b = Koefisien arah regresi

Nilai a dan b dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

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

Dalam analisi penelitian regresi, untuk mencari tingkat hubungan digunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan untuk mencari pengaruh digunakan Koefisien Determinasi dan Uji t.

a) Koefisien Determinasi (*R-Square*).

“Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria koefisien determinasi jika nilai *R-Square* 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan bahwa model kuat, sedang, dan lemah” (Siregar, 2011: 255)”

b) Uji Signifikansi *t* (Uji *t*).

Menurut Siregar (2011: 257) “Uji *t* ini digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh sipeneliti”. Kriteria yang dipakai adalah bila nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel berarti variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian statistik deskriptif menunjukkan hasil

pengujian olah data menggunakan bantuan program SPSS di atas menunjukkan jumlah data yang diperoleh berjumlah 53. Nilai minimum atau nilai terendah yang diperoleh insentif (*X*) sebesar 21, sedangkan nilai maksimum atau nilai tertinggi insentif (*X*) sebesar 33. Nilai mean atau rata-rata insentif (*X*) sebesar 28,92, sedangkan standar deviasi insentif (*X*) adalah sebesar 3,005. Standar deviasi insentif (*X*) menunjukkan nilai yang lebih rendah dari pada nilai rata-ratanya sehingga variasi atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik.

Nilai minimum atau nilai terendah kinerja karyawan (*Y*) sebesar 22. Nilai maksimum atau nilai tertinggi kinerja karyawan (*Y*) sebesar 34. Nilai mean atau rata-rata kinerja karyawan (*Y*) sebesar 29,04. Nilai standar deviasi kinerja karyawan (*Y*) sebesar 2,682. Standar deviasi kinerja karyawan (*Y*) menunjukkan menunjukkan nilai yang lebih rendah dari pada nilai rata-ratanya sehingga variasi atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik.

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung rumus statistik, dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 53 responden. Dengan mengambil keputusan berdasarkan valid apabila $r > r_c$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan memiliki status valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Hasil
1	Pemberian Insentif	0,717	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,710	Reliabel

hasil data primer yang diolah dengan *SPSS*

Sumber: *IBM*

Statistics 24

Tabel di atas tersebut menunjukkan hasil hitung uji reliabilitas instrumen pemberian insentif sebesar 0,717. Dengan demikian = 0,717 > 0,270 yang artinya demikian tujuh. Kemudian hasil hitung uji pertanyaan pemberian insentif dinyatakan reliabilitas reliabel.

untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,710 = 0,710 > 0,270 yang atau artinya reliabel. Sebagaimana diskripsi tujuh pertanyaan hasil kinerja karyawan dinyatakan hasil

uji instrumen di atas telah diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa terdapat 14 pertanyaan kuesioner yang layak digunakan sebagai syarat instrumen kuesioner hasil pemberian insentif dan kinerja karyawan yang baik, maka 14 pertanyaan kuesioner tersebut digunakan untuk mengumpulkan data di KSP SENDANG ARTHA MANDIRI KABUPATEN MADIUN.

Berdasarkan analisis Korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* seperti pada perhitungan berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

Adapun pada $N = 53$ diperoleh hasil $0,266$ pada taraf signifikansi 95% . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,754 > 0,266$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulannya yaitu ada hubungan yang kuat antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX$ / $Y = 9,568 + 0,673X$

Sehingga diperoleh Konstanta sama dengan $9,568 + 0,673X$, artinya apa bila variabel pemberian insentif tetap atau konstant, maka besarnya kinerja

karyawan adalah $9,568$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.561	1.777

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil data primer yang diolah dengan *SPSS IBM Statistics 24*.

Analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,561 artinya kinerja karyawan

(Y) mampu diterangkan oleh pemberian insentif secara bersama-sama sebesar 56,9%. Sementara sisanya yaitu sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti. Atau dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : r_{xy} \leq r_{table}$
- 1) diterima apabila $r_{xy} > r_{table}$ berarti Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_a : r_{xy} > r_{table}$
- 2) ditolak apabila $r_{xy} < r_{table}$ berarti Pemberian Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji Signifikansi t (Uji t)

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{1 - r_{xy}^2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,561 \sqrt{1 - 0,561^2}}{\sqrt{1 - 0,561^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{0,561 \cdot (1)}{0,439}}$$

$$= \sqrt{1,278}$$

$$= \frac{1,131}{0,228}$$

$$= \sqrt{23,801} = 4,878$$

Dari tingkat signifikansi t hitung sebesar 4,878 lebih besar dari t tabel 1,6741 adapun rumus untuk mencari t tabel dengan taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut ini:

$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \alpha/2$

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

l: konstanta

Kesimpulannya $4,878 > 1,6741$ maka hipotesis penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Hipotesis yang menyatakan menerima H_0 menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Korelasi *Pearson Product Moment*

Hasil pengujian korelasi $= 0,754 > r_{\text{tabel}} = 0,266$ dengan taraf signifikansi 95% artinya diterima $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau ada hubungan yang sangat kuat antara pemberian H_0 insentif dengan kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.

Sedang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.

2) Uji Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Uji determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini menjelaskan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri. Hasil yang didapat, pemberian

insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti sebesar 43,1%.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t diperoleh sebesar 4.878 nilai sebesar
dapat dijelaskan bahwa nilai >
1,6741. Hasil uji t di atas $t - !$ t '
enerima dan
yaitu $4.8788 > 1,6741$ maka hipotesis penelitian ini m t - t '
pemberian
menolak . Pernyataan hipotesis penelitian adalah H
berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP
insentif H

Sedang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti membandingkan dengan penelitian sejenis terdahulu yang didapat dari jurnal dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru”, yang disusun oleh: Surya Atmaja, (2014), dan “Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk- Daihatsu Cabang Pekanbaru”, yang disusun oleh Syarifah Aini, (2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Surya Atmaja menunjukkan hasil positif yang menyatakan bahwa variabel X mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y hasil perhitungan statistik menunjukkan t hitung sebesar 4,424 lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) sebesar 1,729 atau $4,424 > 1,729$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah menunjukkan hasil positif yang menyatakan variabel X mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap variabel Y. Insentif X mempunyai koefisien regresi sebesar 0,930 dan bertanda positif, dimana hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% insentif dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah maka akan menaikkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan uji data di atas, peneliti mengemukakan pendapatnya bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh secara signifikan, dalam memberikan sumbangan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan apa bila insentif yang ditawarkan oleh perusahaan terus berkelanjutan dan ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun juga akan mengalami peningkatan secara signifikan dalam melakukan aktivitasnya. Hasil penelitian ini diuji menggunakan korelasi *pearson product moment*, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (*R-Square*), dan uji *t*.

Pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Hasil uji korelasi di atas menunjukkan angka $0,754 > r_{hitung} = 0,266$ ada hubungan dengan taraf signifikansi 95% artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ diterima atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ ditolak insentif dengan kinerja karyawan yang sangat kuat antara pemberian insentif. H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Hasil koefisien regresi sederhana bahwa konstanta a sama dengan 9,568 artinya apa bila variabel pemberian insentif tetap atau konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah 9,568. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ diterima dan menolak H_0 , ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Sesuai hipotesis yang diajukan dapat diperoleh simpulan bahwa ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.
- 3) Uji *t* yaitu t_{hitung} sebesar 4,878 sedangkan t_{tabel} dengan probabilitas jumlah responden 53 sebesar 1,674. Hal itu berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$! $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak signifikan. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,878 > 1,674). Artinya ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian

insentif yang cukup maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Penelitian ini juga memberikan bukti bahwa KSP Sendang Artha Mandiri sangat memberikan perhatian kepada seluruh karyawannya dalam hal ini adalah kesejahteraan dengan cara memberikan imbalan balas jasa yang cukup. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kinerja yang baik untuk terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP. Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun, dengan perumusan masalah yang diajukan adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yaitu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSP. Sendang Artha Mandiri Kabupaten Madiun.
2. Secara keseluruhan rata-rata tingkat pemberian insentif adalah tinggi atau cenderung dalam hal yang positif dan iklim kinerja karyawan KSP Sendang Artha Mandiri secara keseluruhan juga memiliki nilai rata-rata yang tinggi.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa jika insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan secara efektif maka, akan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan, hal ini tentunya akan memberikan dampak peningkatan pada perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Darodjat, T.A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.

Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Moehariono, (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, B. (2010). *Statistik Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Subagyo, P. (2011). *Statistika terapan*. Yogyakarta: BPFE
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S.I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T. & Suwwatno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raaja Grafindo Persada.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN



LAMPIRAN

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJAA KARYAWAN
PADA KSP. SENNDANG ARTHA MANDIRI KABUPATEN MADIUN”**

Dengan hormat,

Saya Wendra Setia Purnama, mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Program Study Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI MADIUN. Saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai saalah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) dengan juudul *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada KAP Sendang Artha*

Mandiri Kabupaten Madiun”. Saya sangat membutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih dan selamat mengisi kuessioner ini.

A. Petunjuk Penngisian Kuesioner

1. Mohon bantuan dan kesedian untuk menjawab seluuruh pertanyaan yang telah tersedia.
2. Beri tandda (√) pada pertanyaan yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya pada kolom yang telah disediakan
3. Terdapat lima (5) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-

masing pertanyaan:

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- RG : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :

- SLTP SLTA D3

THE 11th
FIPA

FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
ISSN : 2337-9723

S1

S2

5. Masa Kerja : () Tahun () Bulan

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1						
2	7					
3						
4						

5

6

Karyawan melaksanakan pekerjaan ada dalam

sesuai perusahaan.

dengan

target Dalam menyelesaikan pekerjaannya

perusahaan.

karyawan sukka bekerja dengan asal-

Jumlah

pe asalan.

kerjaan

ya Karyawan sebaiknya selalu tepat

ng

dit waktu daalam menyelesaikan

etapkan

pekerjaan.

perusahaan

sesuai dengan

Karyawan sellalu ontime dan datang

kemampua

n

ke kentor kurang lebih 10 menit

karyawan.

sebelum kegiatan dimulai.

Untuk

memenuhi

Karyawan m emiliki sikap terbuka

kualitas

yang baik,

terhadap sem ua rekan kerja dalam

karyawan

baiknya bekerja

D. Pemberian Innsentif

No Pernyataan

Alternatif Jawaban



**THE 11th FIIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

		SS	ST	RG	TS	STS
1	Insentif yang dikeluarkan perusahaan					
2	tidak sesuai dengan hasil kerja saya.					

Pemberian insentif dari perusahaan

dapat membantu memenuhi sebagian

kebutuhan karyawan.

**THE 11th
FIIPA**

FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
ISSN : 2337-9723

3	Pemberian bonus oleh perusahaan					
4	selalu tepat waktu dan memuaskan.					
	Bonus yang diterima berdasarkan					
5	tanggung jawab yang dilimpahkan					

6 oleh perusahaan kepada karyawan.

7 Bonus berupa jaminan sosial

meningkatkan sikap loyal karyawan.

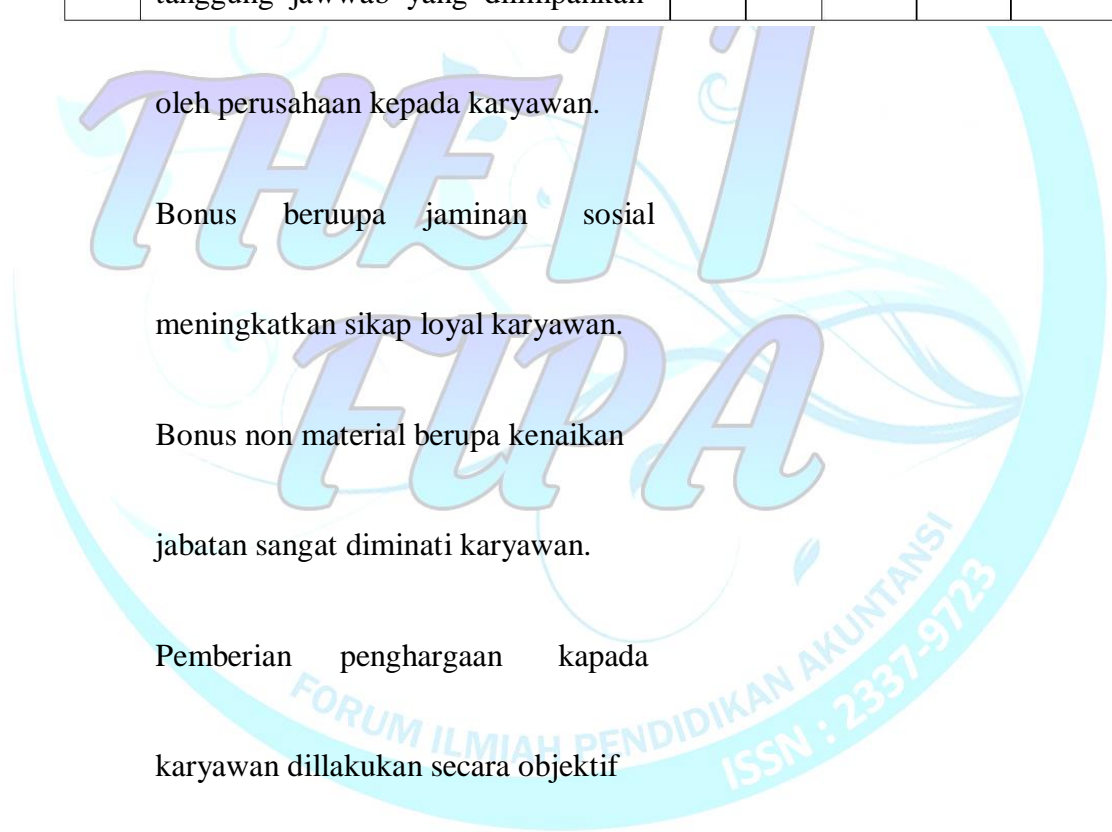
Bonus non material berupa kenaikan

jabatan sangat diminati karyawan.

Pemberian penghargaan kepada

karyawan dilakukan secara objektif

sesuai dengan hasil penilaian kinerja.





THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

