

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X DI
JAKARTA

Oleh

Nabila Rezqi Prameswari^{1*}, Hendra Permadi², Darmeinis³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti
Bekasi

Email: ^{1*}nabilarezqi11@gmail.com, ²hendrapermadi507@gmail.com,
³darmeinis@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives on employee performance at PT X in Jakarta. The research method used in this study is a descriptive method with a quantitative approach, employing data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT X. The population in this study consisted of 55 employees of PT X in Jakarta at the time the research was conducted. The data used in this research include both primary and secondary data, with simple regression analysis applied to determine the effect of incentives on employee performance. The results of this study show that incentives have a significant influence on employee performance. Based on simple linear regression analysis, it was found that incentives have a positive and significant effect on employee performance, with a constant value of 20.391 and a regression coefficient of 0.858. The significance value of 0.000 and t-count of 6.366 further confirm that the relation

Keywords: *Incentives, Performance*

PENDAHULUAN

SDM merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Sedarmayanti, 2017). Kinerja selalu diperkirakan sebagai pencapaian tugas atau target yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dari pemikiran kegiatan yang diperlukan oleh karyawan dikarenakan kinerja pegawai memiliki kewajiban yang harus diselesaikan dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan sebuah perusahaan (Yuliyanti et al., 2017). Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar bisa bekerja dalam penuh semangat.

Salah satu faktor pendorong kinerja karyawan adalah pemberian insentif dengan

adanya pemberian insentif yang tepat sasaran dan mendukung, pemberian insentif akan menjadi pemacu karyawan bekerja dengan memberikan potensi dan kemampuan terbaiknya guna mencapai target atau tujuan yang dapat menguntungkan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2020), menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Bagi perusahaan pemberian insentif juga dianggap sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang sudah maksimal dan memberikan yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Mengenai dengan insentif Penelitian ini berkonsentrasi pada departemen *tele collection* PT X di Jakarta dengan karyawan di bagian *tele*

collection yang memiliki *job desc* melakukan penagihan melalui telepon atas keterlambatan (*over due*) pembayaran angsuran yang dilakukan oleh konsumen. PT X di Jakarta melakukan penagihan dengan penagihan *office (tele collection)* yaitu proses yang dilakukan perusahaan untuk menagih utang atau piutang dari pelanggan atau debitur melalui telepon atas keterlambatan yang dilakukan oleh konsumen dalam 1 – 30 hari tunggakan dengan pengerjaan data secara acak, terkait dengan pemberian insentif PT X di Jakarta. Berikut merupakan tabel tiring insentif untuk bagian *office (tele collection)*.

Tabel 1. Target Tiring Insentif Tele Collection PT X di Jakarta

No.	Produktivitas	Tiring Insentif
1	90% - 95%	Rp. 250.000
2	96% - 100%	Rp. 300.000
3	101% - 105%	Rp. 350.000
4	106% - 110%	Rp. 400.000
5	111% - 115%	Rp. 450.000
6	116% - 120%	Rp. 550.000
7	121% - 125%	Rp. 550.000
8	<125%	Rp. 600.000

Untuk mencapai produktifitas 90% karyawan di bagian *tele collection* perlu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya, yaitu : *balance saving ptp keep* 40%, *amount ptp keep* 30% dan *ptp paid* 30%. Perusahaan akan memberikan insentif sebesar Rp. 250.000.- Jika karyawan *tele collection* bisa mencapai target 90% yang telah diberikan oleh perusahaan setiap bulannya, kenaikan nilai insentif juga akan menyesuaikan produktifitas yang telah dicapai oleh karyawan.

Terjadi penurunan produktivitas pada bulan Maret – April 2024 hal ini dikarenakan adanya bulan ramadhan dan hari raya idul fitri di bulan tersebut yang menyebabkan menurunnya pembayaran angsuran dimana konsumen memiliki kebiasaan setiap tahunnya untuk lebih mengutamakan memenuhi kebutuhan hari raya daripada pembayaran angsuran, yang berimbas pada pengurangan

karyawan di bulan ramadhan serta berpengaruh pada produktivitas dan insentif karyawan di bagian *tele collection* PT X di Jakarta.

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung kepada sejauh mana para karyawan berkontribusi memberikan yang terbaik dengan cara meningkatkan kinerja dengan semaksimal mungkin, hal yang membuat pemberian insentif sangat diperlukan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas maupun kinerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X di Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, (Nuruzzaman et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan pelatihan guna lebih menggali potensi karyawan agar pegawai tersebut mampu menjalankan tugas dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya, (Arfianti et al., 2024).

Menurut (Hery, 2020), sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Menurut (Hery, 2020), sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur berikut:

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja

2. *The action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
4. *An evaluation method*, yaitu tentang cara menilai bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
5. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan

Menurut (Hery, 2020), Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Insentif

Menurut Saifuddin, pada prinsipnya insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target pekerjaan yang menjadi tugasnya (Bachrun, 2019). Menurut (Iramayani, 2021), Insentif sangat penting guna memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan perusahaan. Insentif merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Insentif adalah hal hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi kerja yg baik, yg mana sifat sugestinya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas, (Dhita et al., 2019). (Putri et al., 2023) Insentif digunakan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Pemberian insentif juga untuk memberikan rasa tanggung

jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, (Pangestu et al., 2022).

Menurut (Dian, 2021), terdapat beberapa prinsip dasar dalam penerapan pemberian insentif antara lain:

- a. Tidak ada sistem kompensasi yang terbaik
- b. Penggunaanya adalah kombinasi dari beberapa bentuk
- c. Gaji bukan merupakan satu – satunya yang memotivasi pekerja

Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian, (Addini et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Menurut (Benu, 2021), Hipotesis merupakan deklarasi tentang populasi dan data digunakan untuk memeriksa alasan deklarasi tersebut. Hipotesis statistik yaitu satu pernyataan tentang parameter populasi untuk diverifikasi. Jika populasi terlampaui besar, maka sangat sulit sampai tidak mungkin seorang peneliti melakukan pengukuran terhadap parameter populasi oleh karena itu cukup beralasan apabila peneliti menggunakan sampel untuk memperoleh statistik sampel yang akan digunakan untuk menduga parameter populasi.

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

H1 : Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Mertha, 2020), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian

yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kualifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Menurut (Yuliardi, 2017), Populasi merupakan wilayah generalisasi/himpunan semesta yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik sebuah kesimpulan dari penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 120 karyawan PT X di Jakarta, hanya mencakup bagian *Tele collection*. Adapun untuk menentukan jumlah sampling dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan rumus Slovin dengan *error margin* atau tingkat kesalahan 10%. Sehingga sampel dalam penelitian ini dibulatkan berjumlah 55 sampel ini akan digunakan untuk menguji judul yang peneliti ambil dalam mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel.

Menurut (Mukhadis, 2016), Data penelitian adalah fakta-fakta empiris yang dikumpulkan oleh peneliti dengan mengikuti pola pikir atau kaidah empirically accurate sesuai dengan atribut fenomena yang dikaji untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Menurut (Djaali, 2020), Metode pengumpulan data merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan, dengan menggunakan instrumen tertentu sesuai dengan karakteristik fakta yang akan dipelajari atau diselidiki. Berdasarkan sumber diperoleh data, data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, angket (kuesioner). Dalam penelitian dilakukan beberapa pengujian yaitu uji regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi nilai rata-rata populasi dengan variable. Serta menggunakan uji

validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, uji normalitas, uji t, uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INSENTIF	55	26	60	43.58	9.390
KINERJA	55	26	75	57.78	12.238
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Insentif dan Kinerja, diuraikan sebagai berikut, variabel Insentif memiliki jumlah data sebanyak 55, dengan nilai minimum sebesar 26 dan maksimum 60. Rata-rata (*mean*) insentif adalah 43,58 dan *Std. Deviation* sebesar 9,390. Ini menunjukkan bahwa tingkat insentif berada pada kategori sedang **dengan penyebaran data yang tergolong stabil**. Variabel Kinerja juga melibatkan 55 responden, dengan nilai minimum 26 dan maksimum 75. Nilai rata-rata (*mean*) kinerja responden adalah 57,78, dengan *Std. Deviation* sebesar 12,238. Hal ini menunjukkan bahwa hasil responden cukup baik.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Insentif (X)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	40.27	76.832	.634	.934
X2	40.24	73.888	.661	.933
X3	40.05	73.978	.769	.929
X4	39.98	74.648	.731	.930
X5	39.93	72.809	.760	.929
X6	39.73	76.054	.661	.933
X7	39.91	73.492	.736	.930
X8	39.84	73.843	.772	.929
X9	39.91	73.084	.806	.927
X10	39.75	77.823	.637	.933
X11	39.82	75.818	.667	.932

X12	39.98	71.981	.763	.929
-----	-------	--------	------	------

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (X1 sampai X12) memiliki nilai r hitung di atas r tabel, yaitu berkisar antara 0,634 hingga 0,806. Dengan demikian, seluruh item pada variabel X dinyatakan valid karena memenuhi kriteria r hitung > r tabel. Artinya, semua butir pertanyaan dalam kuesioner variabel X dapat digunakan dalam penelitian karena mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53.87	131.224	.831	.829	.965
Y2	54.16	128.288	.861	.849	.964
Y3	54.18	129.855	.788	.787	.966
Y4	53.82	131.929	.866	.823	.964
Y5	53.80	133.496	.771	.786	.966
Y6	54.25	134.675	.684	.685	.967
Y7	53.95	131.164	.789	.784	.966
Y8	53.69	128.662	.789	.774	.966
Y9	53.85	127.608	.870	.848	.964
Y10	53.87	130.002	.853	.844	.964
Y11	53.93	129.772	.881	.888	.964
Y12	53.98	130.426	.831	.817	.965
Y13	53.91	131.862	.785	.741	.966
Y14	53.73	132.017	.695	.749	.967
Y15	53.95	130.497	.772	.843	.966

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil diatas seluruh item menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* pada variabel Y memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,684 hingga 0,881. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Realibilitas Insentif (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.936	12

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil pengukuran uji reliabilitas diatas, skor *Cronbach's Alpha* yang mencapai 0,936 mengindikasikan bahwa dalam

mengukur variabel yang dimaksud memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 6. Uji Realibilitas Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.968	15

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen variabel Y, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,968 dari total 15 item pernyataan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item dalam kuesioner variabel Y memiliki tingkat konsistensi yang sangat kuat. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Y dapat dinyatakan sangat reliabel dan layak untuk digunakan dalam proses analisis data dalam penelitian ini.

Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov Test

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.21222104
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.078
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

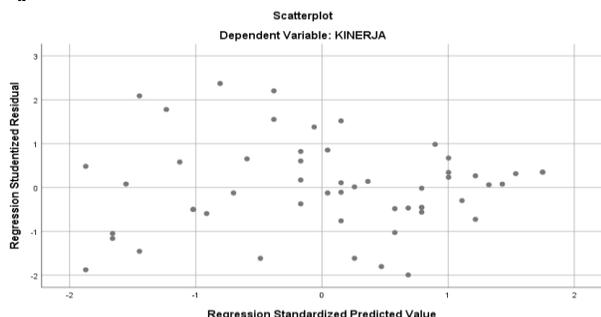
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak, diperlukannya prinsip menggunakan signifikansi sebagai dasar dengan nilai > dari 0,05 maka data diasumsikan adalah berdistribusi normal. Dari tabel diatas dapat diuraikan bahwa nilai

signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan yaitu data penelitian yang di uji berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas memiliki dasar sumbu X menunjukkan nilai prediksi yang telah distandarisasi, sumbu Y yaitu residual yang telah distudentisasi, dan titik-titik menunjukkan sebaran residual terhadap nilai prediksi. Dari hasil uji tersebut terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola seperti bentuk kipas (*fan shape*), pola melengkung, atau pola menyempit/melebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
KINERJA	Between Groups	(Combined)	6703.465	30	223.449	3.875
* INSENTIF	Linearity		3504.671	1	3504.671	60.778
		Deviation from Linearity	3198.794	29	110.303	1.913
	Within Groups		1383.917	24	57.663	
	Total		8087.382	54		

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk hubungan *linearity* sebesar $0.000 (< 0.05)$, hal ini menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel insentif dan kinerja. Kemudian, nilai signifikansi *deviation from*

linearity sebesar $0.054 (> 0.05)$ menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan dari hubungan linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara insentif dan kinerja bersifat linear.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.391	6.005		3.395	.001		
INSENTIF	.858	.135	.658	6.366	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t pada regresi linear sederhana, diperoleh nilai *t* hitung sebesar **6,366** dengan nilai signifikansi (**Sig.**) sebesar **0,000**. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai *t* tabel sebesar **2,005**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel **Insentif** berpengaruh secara signifikan terhadap variabel **kinerja**. Dengan kata lain, semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kinerjanya cenderung meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.658 ^a	.433	9.299	

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi data diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai R Square sebesar 0.433. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 43,3% perubahan pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif, sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki peranan yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor eksternal lain yang turut berkontribusi terhadap variabel Y.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian insentif pada PT X di Jakarta dengan deskriptif variabel penelitian menunjukkan bahwa responden terkait variabel insentif tergolong dalam kriteria baik dengan nilai rata-rata (*mean*) insentif adalah 43,58 dan *Std. Deviation* sebesar 9,390. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberian insentif yang ada di PT X Jakarta dapat dikatakan baik. Kemudian, hasil deskriptif variabel penelitian menunjukkan bahwa responden mengenai variabel kinerja tergolong dalam kriteria sangat baik dengan rata-rata (*mean*) kinerja responden adalah 57,78, dengan *Std. Deviation* sebesar 12,238. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja responden berada pada tingkat yang tinggi. Terdapat pengaruh yang positif tinggi dan signifikan terkait pemberian insentif terhadap karyawan. Terlihat pada nilai *R Square* sebesar 0.433, yang berarti bahwa variabel insentif terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian berdasarkan pada hasil uji t dengan signifikansi dihasilkan > 0.05 maka hipotesis ditolak, dan jika (p -value) < 0.05 maka hipotesis signifikan dengan besaran variabel X menunjukkan nilai $t = 34.420$, dan variabel Y menunjukkan nilai $t = 35.016$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT X di Jakarta. Insentif yang diberikan secara optimal dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya target Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mukhadis, Prof. Dr. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aditya Media Publishing.
- [2] Arfianti, N., Latief, F., Rizal Zainal, F., Studi manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, I. (n.d.). *PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SYNGENTA INDONESIA KOTA MAKASSAR*.
- [3] Benu, Prof. F. L., & Benu, Prof. A. S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Administrasi, Pertanian, dan Lainnya*. Kencana.
- [4] Dhianti Putri, A., Sayyida Hilmia, R., Almaliyah, S., Permana, S., & Studi Bimbingan dan Konseling, P. (2023). *PENGAPLIKASIAN UJI T DALAM PENELITIAN EKSPERIMEN*. 4(3). <https://doi.org/10.46306/lb.v4i3>
- [5] Dhita,), Rangkuti, A., Chairunnisa, S., Al Fa,), Ryantono, R., & William,). (2019). *PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GRAHA INDONESIA* (Vol. 8, Issue 1). Juni.
- [6] Dian Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- [7] Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- [8] Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Gava Media.
- [9] Mertha Jaya, I. M. L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- [10] Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- [11] Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z.

- (n.d.). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- [12] Putri, A. C., Cahyani, A., Sekolah, P., Ilmu, T., Pemuda, E., Darti, A., Sekolah, M., Aini, N., & Sekolah, A. (2023). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Surabaya Multi Supplier*. 1(3), 119–129.
<https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3%20September.238>
- [13] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- [14] Yuliardi. (2017). *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*. Innosain.