



PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA TEAM MARKETING PT IKAFOOD PUTRAMAS

Rhoma Iskandar. Fitria Effendi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Roma.iskandar@rocketmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, pict.effendi@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstract

PT Ikafood Putramas hopes to carry out its activities on a set schedule in order to optimally meet its productivity. In this context, how employees can perform at their best and provide incentives to motivate employees to get the job done. In this context, the aim of this study is to show how important the influence of material and immaterial incentives is on employee performance. This type of survey uses questionnaires as a data collection tool that are distributed among respondents with a sample of 54 people. The data analysis used a descriptive analysis that included the distribution of the elements in each variable and then a simple linear regression analysis. The results of the linear regression test and partial regression analysis showed that the motivation of the simultaneous variable (X) on employee performance (Y) with the value R-squared was 0.129. This figure shows that the simultaneous incentive variable (X) used in this regression equation contributes 12.9% to employee performance (Y), while the remaining 87.1% is examined under the influence of other variables outside the two independent variables. Proposals for PT Ikafood Putramas are consistent with research and discussions about employee incentives, and it is recommended that companies pay more attention to incentives that influence business performance.

Keywords : incentives, performance, work performance

Abstrak

PT Ikafood Putramas berharap dapat melaksanakan kegiatannya sesuai jadwal yang telah ditentukan agar produktivitasnya dapat terpenuhi secara optimal. Dalam konteks ini, bagaimana karyawan dapat melakukan yang terbaik dan memberikan insentif untuk memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan betapa pentingnya pengaruh insentif material dan immaterial terhadap kinerja karyawan. Jenis survei ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada responden dengan jumlah sampel 54 orang. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang meliputi distribusi unsur-unsur dalam setiap variabel dan kemudian analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian menggunakan regresi linier dan analisis parsial menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) memiliki nilai R kuadrat sebesar 0,129. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif simultan (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi 12,9% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 87,1% diperiksa di bawah pengaruh variabel lain di luar kedua variabel independen. Usulan untuk PT Ikafood Putramas sejalan dengan penelitian dan pembahasan tentang insentif karyawan, dan disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan insentif yang mempengaruhi kinerja bisnis.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja, Prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Partisipasi keberadaan sebagai salah satu elemen dukungan untuk pembangunan nasional memainkan peran penting, terutama untuk barang dan jasa yang diproduksi. Era globalisasi sekarang mengembalikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan upaya serupa, sehingga ada persaingan. Mendorong persaingan masing-masing perusahaan untuk berhati-hati dalam mengelola bisnis Anda. Banyak masalah

yang memastikan banyak layanan mental ditemukan apakah ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan menyebabkan penyalahgunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan Perusahaan, dalam hal ini, personel dan pengalaman harus benar-benar ada di wilayah mereka. Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang mendorong kinerja karyawan. Perusahaan juga disebabkan oleh kinerja yang baik oleh kapasitas perusahaan serta motivasi utama perusahaan, karena itu mewakili upaya Perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia dan mengimbangi kompensasi untuk kompensasi dalam bentuk upah dan pengurangan. , Karyawan perusahaan kalah. Menurut Handoko (2001), sistem stimulasi telah ditunjukkan dalam banyak komunikasi cerah antara kompensasi dan kinerja, sistem umumnya digunakan untuk membayar upah secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai tingkat produktivitas personel standar dan karyawan di bawahnya, digunakan untuk merangsang sistem kerja secara umum. Menurut tujuan motif, ini dimaksudkan untuk menyediakan model staf yang mengevaluasi penampilannya kepada perusahaan yang melampaui standar (Siagianan, 2003).

Nitismito (2000) menyatakan bahwa insentif memberikan sejumlah pendapatan tambahan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja pekerjaan mereka. Karena motivasi Hasibuan (2002) untuk personel khusus, kinerjanya lebih tinggi daripada kinerja standar. Tujuan motivasi adalah dasar untuk sistem layanan yang dirancang sesuai dengan sistem layanan (sistem kompetensi), sehingga pekerjaan dalam upaya memprovokasi terus meningkatkan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas yang komitmen atau tugas aluminium (2003 meningkat. Dalam jumlah besar Juru bicara skala, seseorang dapat membagi menjadi 3 bagian, bahan keuangan, non-finansial, insentif non-keuangan dan insentif sosial (Hasibuan, 2002). Menurut Simamaora (2004), yang dapat mengubah pangsa mereka.

Kompensasi termasuk mengubah bahan dan layanan dan keunggulan yang diterima sebagai bagian dari hubungan karyawan. Kompensasi untuk kompensasi, menurut Dessler (1997), membayar Secaraalangsung Uang, Upah, Motivasi, Komite dan Hadiah. Pembayaran tidak langsung, seperti asuransi dan hari libur dalam dana bisnis. Hadiah Non-Fisik Hadiah seperti fungsi yang menantang, jam kerja yang lebih luas dan kantor yang luar biasa. Menurut komponen Rivai (2004), ada komponen gaji, upah, motivasi, dan kompensasi tidak langsung. Di PT Ikafood Putramas, dalam produksi rempah-rempah, yang diproduksi oleh merek Coca, karyawan perusahaan sangat penting dan sangat berbahaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan memberikan rangsangan, staf akan didorong untuk bekerja keras dan lebih dari optimis.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh motivasi simultan pada kinerja PT Ikafood Putramas pada saat yang sama dan menjelaskan dampak motif di bagian yang berlawanan dari PT Ikafood Putramas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Khandko (2001: 155), upah adalah upah yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Menurut Sakamura (2004: 540) Compensation awareness: Apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas partisipasi mereka dalam perusahaan. Remunerasi berarti pengembalian materi, jasa dan manfaat yang diterima karyawan dalam hubungan kerja.

2.1.2 Komponen Kompensasi

Simamura (2004:442) menyatakan bahwa komponen kompensasi Mungkin dapat dibagi menjadi hadiah dan tidak memuaskan dan kasar. Arah termasuk pembayaran dalam kompensasi finansial, kompensasi, kompensasi, gaji yang diperoleh dalam upah dan komisaris. Uang disebut semua keuntungan bahan di kaki itu tidak ditanggung dengan kompensasi langsung. Pengembalian abstrak (non-alami) adalah keuntungan yang mendapat pekerjaan atau lingkungan mental atau otot sendiri. Menurut Rivai (2004:360-362) komponen-komponen kompensasi adalah :

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibwan (2000:121) adalah sebagai berikut:

- a. Pilih potensi pelamar: Pilihan dan pilihan dapat memberikan sejumlah besar gaji untuk menarik posisi yang tepat untuk menarik posisi yang tepat.
- b. Pemeliharaan Staf yang Baik: Jika hadiah harus dianggap sebagai kompetisi internal dan eksternal (karyawan yang ingin menjaga perusahaan).
- c. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif: Kompensasi tipikal dapat menjadi harga perusahaan yang signifikan. Kompetisi komputer alih-alih komputer dapat ditransfer ke penggunaan komputer atau di area dengan energi malas. .
- d. Meningkatnya asumsi: Majikan dipekerjakan dengan karyawan dengan karyawan dan kepuasan, tetapi dapat mempengaruhi efek tetes. Selain itu, tergantung pada preferensi yang berbeda tergantung pada preferensi yang berbeda dan membutuhkan kombinasi uang dan uang yang tidak diinginkan.
- e. Gaji wajib: beberapa klausa dalam hukum umum. Perusahaan harus diperingatkan dan tidak pergi dari undang-undang ini dalam rencana pembayaran ini.
- f. Meningkatkan tujuan strategis: Perusahaan ingin menciptakan budaya dan kompetisi favorit atau menjadi tempat kerja.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Ada berbagai pendapat tentang arti insentif ini, seperti yang diungkapkan oleh Siajian (2003: 252) bahwa kepentingan karyawan harus dapat mempertahankan martabat mereka sebagai orang yang terhormat. Oleh karena itu, kompensasi dapat digunakan untuk pekerjaan dan masalah yang masuk akal tanpa kepercayaan pada orang lain. Hariadja (2002: 265) menawarkan pandangannya tentang pembayaran motivasi atau langsung yang secara langsung didasarkan pada kinerja dan distribusi campuran personel karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya, secara langsung berdasarkan kinerja dan distribusi personel campuran.

Motivasi umumnya diimplementasikan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan kinerja perusahaan menggunakan perilaku karyawan yang cenderung bekerja atau mengoptimalkan. Simma (2004: 544) mengatakan motivasi dapat menjadi biaya tambahan di luar gaji yang disediakan oleh organisasi. Menurut Nitismito (2000: 180), insentif ini memberikan sejumlah pendapatan tambahan untuk personel yang menunjukkan kinerja pekerjaan mereka. Meskipun mendefinisikan menurut Hasibuan (2002: 118) ditambahkan ke karyawan khusus, kinerja mereka lebih tinggi daripada kinerja standar.

Dari teori di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa insentif yang sengaja disediakan oleh Perusahaan untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja, sehingga memiliki dampak yang baik pada perusahaan dan tujuan, dengan kinerja yang baik dan kualitas karyawan. Diharapkan fitur diharapkan bekerja di perusahaan yang relevan.

2.2.2 Tujuan Insentif

Menurut Al-Nawawi (2003:373) tujuan utama pemberian insentif adalah:

- a. Sistem insentif, bersama dengan sistem pendapatan, dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk terus berupaya meningkatkan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang sesuai dengan kewajiban atau tanggung jawab mereka.
- b. Sistem insentif dari waktu ke waktu ditambahkan ke gaji atau gaji pokok, yang membedakan antara eksekutif senior dan mereka yang gagal melakukan tugas atau tugasnya. Sehingga akan ada persaingan kinerja yang sehat yang memotivasi motivasi.

2.2.3 Jenis-Jenis Insentif

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Marketing PT. Ikafood Putramas. (Rhoma Iskandar)

Menurut Sarwoto (1991:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

a. Insentif Materiil

~Insentif dalam bentuk uang :

1. Bonus
2. Komisi
3. Profit Share
4. Kompensasi yang ditangguhkan

~Insentif dalam bentuk jaminan sosial :

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
5. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
6. Pemberian piagam penghargaan
7. Biaya pindah
8. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
9. Dan lain-lain

b. Insentif Non Materiil

Insentif non materiil ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
5. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
6. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil, dan sebagainya)
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani dan sebagainya)

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2002: 223), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan keterampilan, kelelahan, kekurangan dan keterampilannya. Konsep lain dari kinerja yang disebutkan oleh Dharma (2003: 1) adalah kinerja suatu produk atau jasa yang diproduksi atau ditawarkan oleh individu atau sekelompok individu.

Dikatakan bekerja dengan baik ketika hasilnya mencapai tingkat yang telah ditentukan atau lebih tinggi. Sebaliknya, jika orang yang melakukan pekerjaannya kurang dari tingkat yang telah ditentukan, maka tingkat dorongan atau motivasi yang tinggi diperlukan, atau kebutuhan mereka terpenuhi.

2.3.2 Pengukuran Prestasi Kerja

Perusahaan yang sedang berkembang dengan karyawan yang produktif. Cara mengenali produktivitas karyawan perusahaan dengan cara mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2001: 135), evaluasi kinerja adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawan, dapat mempengaruhi keputusan karyawan dan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi pekerja. Di sini (2002: 97). Suatu elemen yang mempengaruhi kinerja kerja, mereka mengalami keterampilan dan loyalitas. Sudah terbang (2002: 246) di dalamnya datang dan karyawan produk dan produk kerja dan karyawan di tempat kerja. Saya Efektif dari satu efek sumber snoop, eksperimen dan pengalaman pengalaman dan pengalaman pengalaman pengalaman.

2.3.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Marriott (1996: 84) menyatakan bahwa: Evaluasi kinerja adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja seorang karyawan. Menurut Dharma (2003:55) disarankan agar standar untuk mengukur prestasi kerja harus ditetapkan terlebih dahulu untuk memastikan keberhasilan dalam menilai prestasi kerja, sedangkan standar perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah jumlah yang dihasilkan
- b. Kualitas yang dihasilkan
- c. Tidak berubah waktu adalah apakah dilakukan secara penuh waktu atau tidak

2.4 Keterkaitan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan

Insentif yang baik bagi karyawan memotivasi mereka untuk bekerja sehingga kinerja dan kualitas karyawan yang baik berpengaruh positif bagi perusahaan. Penerapan berbagai insentif baik berwujud maupun tidak berwujud sangat baik bagi perusahaan karena insentif dapat memberikan insentif kepada karyawan agar dapat berprestasi lebih baik di perusahaan. Saruto (1991: 144) juga menyatakan bahwa stimulus adalah suatu rangsangan atau stimulus yang diberikan kepada karyawan dengan sengaja agar mereka mempunyai keinginan yang lebih besar terhadap kinerja organisasi.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Tampaknya tak terpisahkan. Pemberian insentif yang tepat merupakan salah satu faktor terpenting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Anda dapat mencapai kinerja puncak dan memenuhi harapan perusahaan, yang pada gilirannya dapat mengarah pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan insentif yang tepat untuk menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan sehari-hari mereka terpenuhi, mereka lebih termotivasi untuk menerima motivasi yang diharapkan.

Bagi perusahaan, perusahaan akan mencapai hasil yang maksimal jika karyawannya bekerja dengan semangat dan kinerja yang luar biasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas jelas bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan dimana terdapat hubungan yang positif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Ikafood Putramas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari data perusahaan berupa riwayat singkat perusahaan, struktur organisasi, komposisi tenaga kerja, dll. Menganalisis data yang disajikan dalam penelitian ini. Koefisien korelasi digunakan dan dianalisis menggunakan rumus berikut::

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

Dimana :

n = Jumlah responden

X = Insentif

Y = Kinerja

r = Besarnya hubungan antara variable X dan Y

Dari hasil perhitungan korelasi dapat ditentukan nilai koefisien determinasi (r^2) yang merupakan persentase pengaruh dari aplikasi stimulus. Untuk mengetahui sejauh mana insentif berperan dalam prestasi kerja karyawan, dapat digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

KD = Koefisien determinasi

Analisis regresi berguna untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel X dalam motivasi dan variabel Y dalam kinerja. Gunakan rumus regresi berikut untuk menemukan hubungan ini:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variable prestasi kerja

X = Variable insentif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil survei, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu kepada tim pemasaran PT Ikafood Putramas dengan sampel 54 karyawan, maka dapat dijelaskan karakteristik responden termasuk jenis kelamin (Tabel 1). , Usia responden (Tabel 2), tingkat pendidikan responden (Tabel 3) dan lama waktu responden (Tabel 4).

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
1	Laki-laki	33	61,1
2	Perempuan	21	38,9
	Jumlah	54	100

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu 33 (61,1%) dan sisanya 21 (38,9%) perempuan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tim pemasaran di PT Ikafood Putramas adalah seorang laki-laki. Responden menggambarkan hasil penyebaran kuesioner menurut umurnya, seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi umur responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentasi (%)
1	<25	10	18,5
2	26-30	15	27,8
3	31-35	20	37,0
4	>36	9	16,7
	Jumlah	54	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 31-35 tahun yaitu 20 orang (37,0%). Selain itu, 15 orang (27,8%) berusia antara 26 dan 30 tahun dan 10 orang (18,5%) berusia kurang dari 25 tahun. Sembilan lainnya (16,7%) berusia lebih dari 36 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tim pemasaran di PT Ikafood Putramas sudah matang dan produktif.

Tabel 3 menunjukkan sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan responden di PT Ikafood Putramas.

Tabel 3. Distribusi tingkat pendidikan responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
1	S2	4	7,4
2	S1	18	33,3
3	D3	15	27,8
4	SMA	17	31,5
	Jumlah	54	100

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, terlihat bahwa responden memiliki pendidikan perguruan tinggi hingga (33,3%). Selain itu, maksimal 4 orang (7,4%) bergelar magister, 15 orang (27,8%) bergelar D3 dan 17 orang berpendidikan SLTA (31,5%). Durasi responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Masa kerja responden

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentasi (%)
1	<5	31	57,4
2	6-10	13	24,1
3	>10	10	18,5
	Jumlah	54	100

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, yaitu jumlah responden 31 (57,4%). Selain itu, sebanyak 13 orang (24,8%) telah bekerja selama 6-10 tahun dan 10 orang (18,5%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden dalam kuesioner, baik dari segi jumlah responden maupun dalam persen, dapat diketahui distribusi variabel jabatan pengupahan (X) dan variabel prestasi kerja (Y). Ada 5 pertanyaan tentang Variable Rewards (X). Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tersebut, diperoleh jawaban yang tertera pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi frekuensi variable insentif (X)

NO	Item	Jawaban Responden									
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian bonus	0	0	2	3,7	3	5,6	45	83,3	5	7,4
2	Program pensiun	0	0	2	3,7	2	3,7	45	83,3	5	9,3
3	Biaya pengobatan	3	5,6	2	3,7	3	5,6	42	77,8	5	7,4
4	Promosi kenaikan jabatan	2	3,7	2	3,7	2	3,7	46	85,2	2	3,7
5	Ucapan terima kasih atau tanda jasa	4	7,4	4	7,4	3	5,6	42	77,8	1	9

Pada Tabel 5, penjelasan frekuensi dapat dilihat untuk elemen-elemen item motivasi yang dimotivasi: Bonus Hargar Hingga 00%) bahwa mereka sangat setuju, hingga 2 responden (3,7%) mengumumkan bahwa saya setuju saya tidak dengan itu, di mana banyak Responden (5,6%) menyetujui 45 orang (83,3%) dan menyetujui 5 responden (7,4%). Dalam komponen dengan rencana pensiun, sebagai sejumlah besar peserta (0%), menyatakan bahwa mereka tidak melanggar., 3%) menyatakan dan menyatakan sekitar 5 peserta (9,3%), yang sangat dikonfirmasi telah. Kasus Bata sebagaimana dimaksud pada biaya medis, hingga 3 responden (5,6%) tidak disetujui, dan banyak responden (3,7%) telah mengumumkan bahwa mereka belum sepakat, karena banyak responden (3,7%) merespons 46 responden yang disepakati (85,2%) dan mengkonfirmasi maksimal 2 responden (3,7%).

Dalam kasus periklanan dari situasi yang meningkat, seperti banyak responden (3,7%) mengatakan mereka tidak melanggar, karena banyak responden (3,7%) (3,7%) tidak setuju dengannya, hingga 2 responden (3,7%) dufering disepakati Untuk 46 responden (85,2%) dan mengkonfirmasi hingga 2 responden (3,7%). Dalam elemen atau layanan yang berterima kasih hingga 4 responden (7,4%), mereka mengatakan mereka tidak setuju, ketika mereka mengatakan antara 4 responden (7,4%) mereka tidak setuju bahwa 3 responden (5,6%) mereka menyakitkan dan banyak dari 42 responden setuju (77,8%) dan menyetujui 1 tantangan (1,9%).

Berdasarkan akun yang dibuat, dapat dilihat bahwa efek perubahan manusia (X) untuk mencapai pekerjaan variabel (Y) dengan koefisien ikatan 0,36, yang berarti ada hubungan yang lemah. Akun Akun Tautan dapat ditentukan untuk menentukan ukuran tilapia (R²) identifikasi tingkat dampak peningkatan atau kurang motivasi untuk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien desain, dapat disimpulkan bahwa volume saham dalam kinerja tim pemasaran adalah 12,9% pada ptramam PTRAMAS, sedangkan 87,1% 87,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Analisis regresi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel (x) dalam bentuk faktor motivasi dan variabel (y) dalam bentuk pekerjaan karyawan.

Menurut hasil analisis regresi, setara dengan koefisien gradien $y = 13.51 0,32x$, yang dapat diartikan bahwa kinerja kinerja karyawan meningkat positif dari insentif, jika tidak ada insentif ($x = 0$),

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Marketing PT. Ikafood Putramas. (Rhoma Iskandar)

maka Permukaan karya karyawan adalah 13, 51. Tingkat kinerja kerja meningkat positif dan dipengaruhi oleh motif utama 0,32.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis kepada tim pemasaran di PT Ikafood Putramas mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja usaha, dapat disimpulkan bahwa jenis insentif yang diberikan kepada tim pemasaran di PT Ikafood Putramas adalah insentif moneter. Termasuk bonus, bonus akhir layanan, tunjangan jalan raya, dan biaya pengobatan.

Penghargaan berupa pujian, promosi, atau promosi jabatan dan rencana pelayanan dan ucapan terima kasih. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi (r) 0,36 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X) berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif materi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 12,9%. Artinya perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 12,9%. Sisanya 87,1% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Tawaran yang dapat dialihkan sejalan dengan hasil survei, sehingga perusahaan disarankan untuk terus memberikan insentif yang sepadan dengan kinerja karyawan, yaitu melalui penghargaan dan pesangon yang sesuai. Untuk mencapai kegiatan dan tujuan perusahaan tidak ada kendala.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Mario Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPFE.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Maja University.
- Nitisemito, Alex.A.2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.