

## ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN EKA IVANAJASA

Mastura Karateng<sup>1)</sup> Eka Patmasari<sup>2)</sup> Herdi Syam<sup>3)</sup> Edwin Halim<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Puangrimaggalatung, Sengkang

<sup>2)</sup>Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Puangrimaggalatung, Sengkang

<sup>3)</sup>Jurusan Kemaritiman, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda

<sup>4)</sup>Jurusan Kemaritiman, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda

[masturakarateng@gmail.com](mailto:masturakarateng@gmail.com)

**Abstrak:** artikel ini merupakan hasil analisis kinerja karyawan di perusahaan PT. Pelayaran Eka Ivanajasa. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat berkerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Maka terdapat hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan penguji hipotesis. Dari hasil penguji dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,389. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 38,9% sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Pelayaran Eka Ivanajasa.

**Kata kunci:** Insentif dan kepuasan.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk

berkerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang berkerja akan merasa lebih di hargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan yang tidak berkerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pemimpin organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

### TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa insentif adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” Insentif juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan

baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil pada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga tercapainya hasil kinerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan kerja yang mungkin melampaui target. Dari hasil kerja yang melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil kerja tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Efendy (2002:194) mengatakan bahwa : “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Bernadin dan Russel yang (2000;135): “kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerja tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”

Para ahli diatas semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja

yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun semakin berkembang.

Insentif dan kepuasan kerja saling berhubungan karena kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, iya akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang iya hadapi kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang di dasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang di terima pegawai dari pekerjaannya di bandingkan dengan yang di harapkan, diinginkan, dan di pikirannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya sementara setiap karyawan atau pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dan diyakininya. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Setiap pekerja dalam suatu perusahaan mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri sendiri.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan di bantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut di gunakan untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

### Metode Analisis Data

#### Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/ terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari 1 variabel independen. Penelitian ini akan menggunakan 1 variabel terikat dan 2 variabel bebas.

#### 1) Variabel Terikat (Y)

Variabel ini nilainya tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja

#### 2) Variabel Bebas (X)

Variabel ini nilainya tidak tergantung oleh variabel lainnya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah insentif.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X =Insentif

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

e = Standar Error

### Skor Penilaian Kuesioner

Pemberian skor oleh penulis menggunakan skala liker yang digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifikasi oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Jawaban pertanyaan diberikan bobot nilai yang berdasarkan skala 4 (empat), dimana setiap pertanyaan diberikan nilai sebagai berikut:

| Pilihan Jawaban | Singkatan | Bobot Nilai |
|-----------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju   | SS        | 5           |
| Setuju          | S         | 4           |
| Netral          | N         | 3           |
| Kurang Setuju   | KS        | 2           |
| Tidak Setuju    | TS        | 1           |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Deskripsi Variabel Penelitian

Responden penelitian ini adalah sebagian karyawan di lingkungan PT. Pelayaran eka ivanajasa dengan jumlah 30 responden.

Penelitian menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala liker yaitu : sangat setuju (=5), setuju(=4), Netral (=3), kurang setuju (=2) tidak setuju (=1) Dalam penelitian ini, insentif yang dilakukan perusahaan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Indikator insentif yang efektif di ukur melalui insentif tarif satuan, komisi, bonus dan bayaran berdasarkan keahlian.

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.6 berikut ini menggambarkan insentif bagi karyawan sebagai salah satu upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelayaran Eka Ivanajsa. Data distribusi tanggapan responden teruji sebagai berikut :

**Tabel Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang insentif ( N = 30 )**

| NO | Frekuensi |    |    |    |    | Persentase |      |      |      |    |
|----|-----------|----|----|----|----|------------|------|------|------|----|
|    | ss        | s  | n  | ks | ts | ss         | s    | n    | ks   | ts |
| 1  | 7         | 16 | 4  | 3  | 0  | 23,3       | 53,3 | 13,3 | 10,0 | 0  |
| 2  | 4         | 15 | 9  | 2  | 0  | 13,3       | 50,0 | 30,0 | 6,7  | 0  |
| 3  | 2         | 17 | 11 | 0  | 0  | 6,7        | 56,7 | 36,7 | 0    | 0  |
| 4  | 6         | 14 | 10 | 0  | 0  | 20,0       | 46,7 | 33,3 | 0    | 0  |
| 5  | 3         | 16 | 10 | 1  | 0  | 10,0       | 53,3 | 33,3 | 3,3  | 0  |

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 53,3% responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan 0% responden menyatakan tidak setuju, secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan insentif untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Tanggapan pada item kedua yaitu bonus, dapat kita lihat bahwa 50,0 % responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan .sedangkan 6,7 % responden menyatakan kurang setuju, secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena telah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.

Sedangkan tanggapan pada item ketiga yaitu komisi, dapat kita lihat bahwa sebagian besar 56,7 % responden menyatakan setuju bahwa komisi yang diberikan perusahaan di dasarkan pada kinerja karyawan . dan 0 % responden menyatakan kurang setuju bahwa komisi

yang di berikan di dasarkan pada kinerja karyawan.

Pada item ke empat yaitu insentif yang di bayarkan berdasarkan keahlian, dapat kita lihat bahwa 46,7% responden menyatakan setuju dan 33,3 % responden menyatakan netral dan 0% responden menyatakan tidak setuju jika insentif yang di bayarkan berdasarkan keahlian. Artinya secara umum dapat kita lihat responden bisa menerima dan setuju insentif yang di berikan perusahaan berdasarkan keahlian para karyawan.

Item ke lima yaitu perusahaan menentukan standar efektifitas dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya, di sini dapat kita lihat bahwa terdapat 53,3 % responden menyatakan setuju, 0 % responden menyatakan tidak setuju hal ini dapat kita lihat dimana secara umum responden bisa menerima dan setuju standar efektifitas dalam pemberian insentif.

**Tabel Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang Kepuasan kerja**

| NO | Frekuensi |    |    |    |    | Persentase |      |      |      |    |
|----|-----------|----|----|----|----|------------|------|------|------|----|
|    | ss        | s  | n  | ks | ts | ss         | s    | n    | ks   | ts |
| 1  | 4         | 15 | 8  | 3  | 0  | 13,3       | 50,0 | 26,7 | 10,0 | 0  |
| 2  | 3         | 13 | 10 | 4  | 0  | 10,0       | 43,3 | 33,3 | 13,3 | 0  |
| 3  | 4         | 11 | 14 | 1  | 0  | 13,3       | 36,7 | 46,7 | 3,3  | 0  |
| 4  | 2         | 15 | 10 | 3  | 0  | 6,7        | 50,0 | 33,3 | 10,0 | 0  |
| 5  | 2         | 12 | 10 | 6  | 0  | 6,7        | 40,0 | 33,3 | 20,0 | 0  |
| 6  | 7         | 9  | 11 | 3  | 0  | 23,3       | 30,0 | 36,7 | 10,0 | 0  |

Berdasarkan tabel dapat di lihat bahwa sebagian besar responden yaitu 50,0% responden menyatakan setuju bahwa mencapai standar kerja selalu baik, sedangkan 0 % responden menyatakan tidak setuju.

Sedangkan pada item kedua yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan dapat kita lihat ada 43,3% responden yang setuju sedangkan 13,3% responden

menyatakan kurang setuju, artinya dapat kita lihat secara umum karyawan melakukan pekerjaan dengan kuantitas kerja perusahaan.

Pada item ketiga yaitu karyawan yaitu karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan, dapat kita lihat 13,3% responden sangat setuju, sedangkan 36,7 % responden menyatakan setuju, artinya dapat kita lihat bahwa karyawan setuju selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Sedangkan item ke empat yaitu karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas tetap terjaga, dapat kita lihat 50,0 % responden yang setuju dengan item ini dan 0% responden lainnya yang tidak setuju. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan sangat setuju dengan prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.

Pada item ke lima yaitu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, dapat kita lihat 6,7 % responden yang sangat setuju dan 40,0 % responden memilih setuju. Artinya bahwa karyawan sangat setuju dengan ketelitian akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tanggapan pada item ke enam ini yaitu kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan, dapat kita lihat 30,0 % responden setuju akan hal sedangkan 0 % responden tidak menyetujui. Dapat kita lihat mengapa responden menyetujui karena kehadiran di tempat kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan tersebut pada perusahaan.

### Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu

dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikan dibawah 0,05. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

**Tabel Hasil uji validitas variabel insentif**

| Variabel | Butiran Soal | R-Hitung | R-Tabel | N  | Ket   |
|----------|--------------|----------|---------|----|-------|
| X        | Insentif 1   | 0,872551 | 0,374   | 30 | Valid |
|          | Insentif 2   | 0,764204 | 0,374   | 30 | Valid |
|          | Insentif 3   | 0,637646 | 0,374   | 30 | Valid |
|          | Insentif 4   | 0,760352 | 0,374   | 30 | Valid |
|          | Insentif 5   | 0,813451 | 0,374   | 30 | Valid |

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh butir pertanyaan variabel insentif menunjukkan r hitung lebih besar dari pada r tabel.(0,374) dengan nilai terendah 0,637 dan tertinggi 0,872. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel insentif.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

| Variabel       | Butiran Soal | R-Hitung | R-Tabel | N  | Ket   |
|----------------|--------------|----------|---------|----|-------|
| Kepuasan kerja | Kinerja 1    | 0,8084   | 0,374   | 30 | Valid |
|                | Kinerja 2    | 0,785779 | 0,374   | 30 | Valid |
|                | Kinerja 3    | 0,829163 | 0,374   | 30 | Valid |
|                | Kinerja 4    | 0,83912  | 0,374   | 30 | Valid |
|                | Kinerja 5    | 0,868911 | 0,374   | 30 | Valid |
|                | Kinerja 6    | 0,740577 | 0,374   | 30 | Valid |

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh butir pertanyaan variabel kinerja menunjukkan r hitung lebih besar dari pada r tabel.(0,374) dengan nilai terendah 0,785 dan tertinggi 0,868. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel di atas dinyatakan

valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel Uji reliabilitas variabel**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------|------------------|------------|
| Insentif       | 0,830            | Reliable   |
| Kepuasan kerja | 0,895            | Reliable   |

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua variabel yang berkaitan dengan variabel independen (insentif dan kinerja) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang positif dan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda yaitu:

1) Uji parameter individual (uji statistik t)  
Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. t-hitung diperoleh melalui bantuan program SPSS yaitu pada tabel *coefficients*.

**Tabel Uji Parameter Individual / Uji t (Coefficients a)**

| Model |            | Unstandardized |            | Standardized | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
|       |            | Coefficients   |            | Coefficients |       |      |
|       |            | B              | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant) | 3,839          | 4,042      | ,623         | ,950  | ,350 |
|       | Insentif   | 894            | ,212       |              | 4,219 | ,000 |

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,839 + 0,894X$$

Dimana:

Y = Variabel terikat kinerja

X1 = Variabel bebas (Insentif)

Artinya nilai konstanta sebesar 3,839 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (insentif) maka nilai Y (kinerja) sebesar 3,839. Angka koefisien X1 0,894 menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,894. Koefisien menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,894.

a) Nilai konstan sebesar 3,839

b) Koefisien regresi X1 (insentif) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (x1) = 0,894. Hal ini berarti setiap ada peningkatan insentif (X1) maka kinerja (Y) juga akan meningkat.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS ver. 15.00 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel insentif (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 4,219 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05) maka dengan demikian  $H_0$  diterima dan menolak  $H_0$ . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelayaran Eka Ivanajasa.

1) Uji signifikan simultan (uji statistik F)  
Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel Uji Signifikan Simultan / Uji F (ANOVA)**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 192,862        | 1  | 192,862     | 17,796 | ,000* |
| Residual   | 303,438        | 28 | 10,837      |        |       |
| Total      | 496,300        | 29 |             |        |       |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil f hitung sebesar 17,796. Hal ini berarti f hitung lebih besar dari f tabel yaitu yang artinya signifikan, dengan tingkat

signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari (berarti insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika ada peningkatan dan perbaikan pada program insentif bagi karyawan di PT. Pelayaran Eka Ivanajasa di masa mendatang, semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan di PT. Pelayaran Eka Ivanajasa.

**Tabel Uji Koefisien Determinasi (Model Summaryb)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .623 <sup>a</sup> | .389     | .367              | 3,29197                    |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,623 atau 62,3%. Hal ini berarti hubungan atau korelasi antara variabel independen (insentif dan kinerja). Nilai adjusted R square sebesar 0.389 atau 38,9%. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dapat di jelaskan oleh variabel insentif adalah sebesar 36,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,633 atau 63,3 (100-0.367). dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji parsial (T-Hitung) pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien regresi 0,894 dan t hitung sebesar 4,219 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel insentif menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi yang mempunyai nilai yang positif. Jadi dapat disimpulkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelayaran Eka Ivanajasa sehingga hipotesis di terima Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di perusahaan PT. Pelayaran Eka Ivanajasa di ketahui untuk variabel bebas (x) insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba

berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Pelayaran Eka Ivanajasa. Dengan R square sebesar 0,389 ( 3,89) dan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 3,839 + 0,894X$ . Namun dari hasil penelitian yang saya ambil dengan R square sebesar 0,389 (3,89) Sedangkan sisanya sebesar 0,633 atau 63,3 (100-0.367). dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji parsial (T-Hitung) pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien regresi 0,894 dan t hitung sebesar 4,219 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel insentif menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi yang mempunyai nilai yang positif. Jadi dapat disimpulkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelayaran Eka Ivanajasa sehingga hipotesis di terima.

### **Saran**

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran- saran sebagai berikut.

1. Insentif yang di berikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian insentif yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan dedikasi karyawan, agar hasil kerja karyawan dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan pada perusahaan PT. Eka ivanajasa seperti

kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

4. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberi insentif karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Efendy 2002:194 *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Barnardin Dan Russel. 2000;135 *Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall*

Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi

Wahyuni dan Mulyono. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Departemen Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat