

# PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PROMOTOR PADA PT. SHARP ELEKTRONIK CABANG PEKANBARU

Faira Medina Dzikra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HT. Soebrantas No 57. Panam. Pekanbaru  
E-mail : [fmdzikra.83@gmail.com](mailto:fmdzikra.83@gmail.com) (Koresponding)

Submit: 12 Juli 2025

Review: 13 Juli 2022

Publish: 26 Juli 2025

\*) Korespondensi

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of incentives on the performance of promoter employees at PT. Sharp Electronics Pekanbaru Branch. Method: The research employs a quantitative approach with descriptive methods and simple linear regression analysis. The sample consists of 44 promoter employees selected through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, normality tests, and hypothesis testing (t-test and coefficient of determination). Results: The results indicate that incentives have a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 3.768 + 0.633X$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.727 shows that 72.7% of the variation in employee performance is influenced by incentives, while the remaining percentage is attributed to other factors.

**Keywords:** *Incentives, Employee Performance*

Permasalahan utama yang diangkat dalam latar belakang ini berakar pada pentingnya sumber daya manusia (karyawan) dalam mencapai tujuan perusahaan, khususnya di PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru. Tanpa karyawan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Karyawan, terutama promotor elektronik yang bertugas menjual dan mempromosikan barang sesuai brand yang dipegangnya, merupakan kontributor besar bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semakin kompleks perusahaan, semakin besar pula kebutuhan akan SDM, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Organisasi yang dinamis memerlukan anggota yang inovatif dan kreatif untuk sukses di masa kini dan mendatang, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada prestasi kerja karyawan. Karyawan adalah unsur paling penting dari suatu organisasi dan merupakan pendukung sekaligus penentu keberhasilan. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan sumbangan untuk kemajuan perusahaan. Di perusahaan penjualan seperti PT. Sharp

Elektronik Cabang Pekanbaru, SDM sangat berperan penting untuk memajukan perusahaan di setiap cabang kota manapun, karena pengaruh besar mereka dalam menentukan tercapai atau tidaknya target cabang.

PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru yang bergerak dibidang pemasaran elektronik, perusahaan elektronik ini memulai cabang di pekanbaru sejak tahun 2004. Yang pada awalnya hanya satu rumah di sewa sebagai tempat untuk dijadikan service center, kantor, sekaligus gudang penyimpanan barang-barang yang akan di pasarkan keberbagai toko elektronik di kota pekanbaru, dan kini telah menjadi perusahaan besar dan memiliki service center, kantor dan bahkan memiliki dua gudang besar sekaligus. Sumberdaya manusia atau yang biasa disebut dengan karyawan adalah sumberdaya yang unik dibandingkan dengan sumberdaya yang lain, karena sumberdaya manusia adalah sumberdaya yang hidup dibandingkan dengan sumberdaya yang lainnya yaitu finansial, fisik, kemampuan dan teknologi. sumberdaya manusia menyatakan bahwa

sumberdaya manusia adalah unsur yang paling penting dari suatu organisasi dan merupakan pendukung sekaligus penentu keberhasilan dari suatu organisasi. Pentingnya peran sumberdaya manusia bagi perusahaan, maka sumberdaya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan sumbangan untuk kemajuan perusahaan. Sumberdaya manusia sebagai ujung tombak perusahaan bahkan dalam perusahaan yang bergerak dibidang penjualan seperti perusahaan ini sumberdaya sangat berperan penting untuk memajukan perusahaan di setiap cabang kota manapun karna pengaruh besarnya yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya target cabang yang telah di berikan oleh pusat perusahaan tersebut.

Adapun penghitungan insentif yang diberikan oleh perusahaan ini yaitu :

**Tabel 1 Perhitungan Insentif (sesuai gaji pokok pada tahun berlaku) Oleh PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Promotor	Penghitungan Insentif
2015	34	Maksimum empat kali lipat gaji pokok
2016	38	Maksimum empat kali lipat gaji pokok
2017	40	Maksimum tiga kali lipat gaji pokok
2018	44	Maksimum dua kali lipat gaji pokok
2019	44	Maksimum tiga kali lipat gaji pokok

Sumber : PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru, 2024

Tabel ini menjelaskan kebijakan perhitungan insentif yang diterima karyawan promotor berdasarkan kelipatan gaji pokok. Ada fluktuasi dalam faktor pengali gaji pokok untuk insentif. Pada tahun 2015 dan 2016, insentif maksimum adalah empat kali lipat gaji pokok, kemudian menurun menjadi tiga kali lipat di tahun 2017, dua kali lipat di tahun 2018, dan kembali ke tiga kali lipat di tahun 2019. Perubahan ini perlu dianalisis lebih lanjut untuk memahami alasan di baliknya, seperti perubahan kebijakan perusahaan, kondisi pasar, atau performa penjualan.

Dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, penetapan target

penjualan merupakan langkah strategis yang esensial, diikuti dengan upaya keras untuk merealisasikannya. Pencapaian target ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan operasional, tetapi juga menjadi indikator penting bagi evaluasi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai capaian PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru, berikut disajikan

**Tabel 2 Daftar Target dan Realisasi PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru**

Tahun	Target	Realisasi	%
2015	15,730,000,00 0,00	13,789,201,00 0,00	87.66 %
2016	15,800,000,00 0,00	14,806,231,00 0,00	93.71 %
2017	15,900,000,00 0,00	14,200,260,00 0,00	89.31 %
2018	16,000,000,00 0,00	14,680,765,00 0,00	91.75 %
2019	16,500,000,00 0,00	14,567,951,00 0,00	88.29 %

Sumber : PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru, 2024

Tabel diatas menjelaskan target dan realisasi penjualan tahunan PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru dari 2015 hingga 2019. Realisasi penjualan berfluktuasi relatif terhadap target. Tahun 2016 dan 2018 menunjukkan realisasi di atas 90% (93.71% dan 91.75% masing-masing), yang mengindikasikan pencapaian target yang lebih baik pada tahun-tahun tersebut. Tahun 2015, 2017, dan 2019, realisasi penjualan berada di bawah 90% (87.66%, 89.31%, dan 88.29% masing-masing). Fluktuasi ini dapat memiliki dampak langsung pada pemberian insentif.

Dalam sistem kompensasi dan motivasi karyawan, pemberian insentif merupakan salah satu strategi kunci yang diterapkan perusahaan untuk mendorong kinerja optimal. Namun, besaran insentif yang diterima karyawan seringkali tidak hanya bergantung pada pencapaian individu, tetapi juga pada kebijakan perusahaan yang terkait dengan target penjualan secara keseluruhan dan kondisi ekonomi makro. Untuk memahami lebih lanjut mengenai

struktur insentif di PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru, khususnya dalam kaitannya dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku dan standar pencapaian target, Tabel 1.3 menyajikan daftar insentif maksimum yang dapat diperoleh karyawan promotor, dengan mempertimbangkan realisasi target penjualan perusahaan.

**Tabel 3 Daftar Insentif Berdasarkan UMK dan Standar Pemberiaan Insentif Oleh Perusahaan (Realisasi Target Dibawah 90% Tidak dihitung)**

TAHUN	UMK (Rp)	INSENTIF MAKSIMUM PENCAPAIAN 100% (Realisasi Target Dibawah 90% Tidak dihitung) (Rp)
2015	1.925.000,-	$1.925.000,- \times 4 = 7.700.000$
2016	2.165.435,-	$2.165.435,- \times 4 = 8.661.740$
2017	2.352.577,-	$2.352.577,- \times 3 = 7.057.731$
2018	2.557.486,-	$2.557.486,- \times 2 = 5.114.972$
2019	2.762.859,-	$2.762.859,- \times 3 = 8.288.577$

Sumber : PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru, 2024

Dari data diatas dapat diketahui apabila realisasi penjualan Karyawan promotor melebihi dari 90% maka akan memperoleh Insentif Tahun 2015 sebanyak Rp. 7.700.000,- atau 4 Kali dari jumlah UMK, Tahun 2016 Insentif yang akan diterima adalah Rp. 8.661.740,-, Tahun 2017 Insentif yang diterima karyawan adalah 3 kali dari jumlah UMK atau Rp.7.057.731,-. Tahun 2018 Insentif yang akan diterima adalah Rp.5.114.972,-. Tahun 2019 jumlah Insentif yang diterim adalah Rp.8.288.577,-

Syarat mutlak yang diterapkan oleh PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru. insentif tidak akan diberikan jika realisasi target penjualan (baik secara umum perusahaan atau secara individu) berada di bawah 90%. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa insentif hanya diberikan kepada karyawan yang benar-benar menunjukkan kinerja yang memenuhi standar minimum perusahaan. karyawan promotor masih mendapatkan insentif setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan secara individu berhasil memperoleh realisasi di atas 90%. Ini menunjukkan bahwa selain

target perusahaan, ada juga target individual yang menjadi dasar pemberian insentif, dan setiap promotor memiliki target yang berbeda sesuai dengan area dan barang yang dijual. Secara keseluruhan, Tabel 1.5 ini memberikan gambaran yang sangat jelas mengenai mekanisme dan kriteria kompleks yang digunakan PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru dalam mengelola insentif bagi promotornya. Ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja, namun dengan penyesuaian faktor pengali yang dapat memengaruhi daya tarik insentif dari waktu ke waktu.

## METODE

Pada Penelitian ini, Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2012:7) Jenis penelitian Kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisa menggunakan statistik. Adapun cara menjelaskan data dari penelitian dapat menggunakan statistik dengan menentukan interval kelas atau kategori tertentu. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan promotor yang berjumlah 44 orang.

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling* jenuh adalah sebagai berikut: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y

atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas. Adapun rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y=Variabel Kinerja (Dependent)

X= Variabel Insentif (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan) besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor

$\epsilon$  = standar of error 10%.

### HASIL

Untuk memastikan bahwa penelitian sesuai dengan yang sebenarnya, maka peneliti perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Insentif (X)	1	0,58	0,297 3	Valid
	2	0,647	0,297 3	Valid
	3	0,536	0,297 3	Valid
	4	0,572	0,297 3	Valid
	5	0,718	0,297 3	Valid
	6	0,68	0,297 3	Valid
	7	0,499	0,297 3	Valid
	8	0,615	0,297 3	Valid
	9	0,56	0,297 3	Valid
	10	0,648	0,297 3	Valid
	11	0,574	0,297 3	Valid
Kinerja (Y)	1	0,526	0,297 3	Valid
	2	0,47	0,297 3	Valid
	3	0,603	0,297 3	Valid
	4	0,728	0,297	Valid

		3	
5	0,548	0,297 3	Valid
6	0,441	0,297 3	Valid
7	0,719	0,297 3	Valid
8	0,678	0,297 3	Valid
9	0,576	0,297 3	Valid
10	0,779	0,297 3	Valid
11	0,572	0,297 3	Valid
12	0,75	0,297 3	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2024

Pada tabel 4 diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel Insentif memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2973). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Insentif dinyatakan valid.

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama., akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

**Tabel 5 : Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Insentif (X)	0,885	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,854	0.60	Reliabel

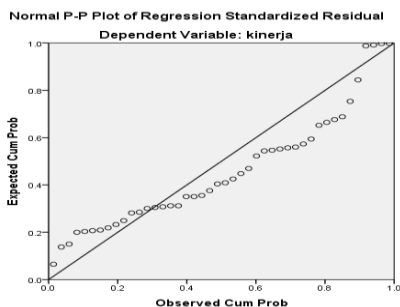
Sumber : Data olahan SPSS 22, 2024

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing- masing variabel yaitu Insentif (0,885), dan variabel Kinerja (0,854) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data

berskala ordinal, interval ataupun rasio. Berikut adalah hasil uji normalitas pada SPSS sebagaimana dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini :

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data olahan SPSS 22, 2024

Dari gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui pengaruh Insentif digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.6 Uji Regresi Linier Sederhana.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.768	4.226		.892	.378
	insentif	.633	.060	.853	10.583	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 1.6 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 3,768 + 0,633 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 3,768 ini menyatakan bahwa variabel Insentif (X) dianggap konstan atau nol (0) maka Kinerja(Y) adalah sebesar 3,768.
2. nilai koefisien (b) = 0,633 Artinya jika

Insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,633. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara Insentif dengan kinerja jika semakin besar nilai Insentif maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independen (variabel bebas) yaitu Insentif(X) secara parsial atau mandiri berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikatnya) yaitu kinerja (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas Insentif (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

$H_a$  : Ada pengaruh signifikan variabel bebas Insentif (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diperoleh Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan df  $n-k-1$ ;  $44-1-1= 42$ , sehingga didapat nilai  $t_{tabel}$  2,01808 maka dari tabel 5.41 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  10,583 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,01808 dengan tingkat signifikansi  $0.00 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas Insentif (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7 : Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.721	3.05751

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,853 atau 85,3% dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) =  $(0,853 \times 0,853 = 0,727)$  atau 72,7% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap Insentif (X) variabel terikat kinerja (Y) sebesar 0,727 atau 72,7% sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Widodo (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:118), mengatakan bahwa insentif adalah “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”.

Menurut Mangkunegara (2013:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan Insentif yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”. Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

### 1. Insentif Material

- a) Insentif dalam bentuk uang (bonus, komisi, profit share dan insentif)
- b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

2. Insentif non material insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- a. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Menurut Hasibuan (2016:94), pengertian kinerja itu adalah : “Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran buat menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”. Menurut Donni Juni Priansa (2014:253), mendefinisikan bahwa : “Kinerja atau Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Hasibuan, (dalam Iskandar, 2025) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2014:85)

indikator kerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*). Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang).

Berdasarkan pada teori yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  10,583 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,01808 dengan tingkat signifikansi  $0.00 < 0.05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat diartikan bahwa variable X (insentif) berpengaruh signifikan terhadap variable Y (Kinerja). Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa insentif yang meliputi insentif keuangan dan insentif social berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iskandar, 2025:223 dimata masyarakat sampai saat ini pemerintah belum mampu meningkatkan kinerja /mengelola tempat objek wisata tersebut dengan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Keterampilan individu sendiri tidak cukup untuk membiarkan mereka bekerja dengan produktivitas yang tinggi kecuali ada sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien, dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif

karyawan (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu sebagai berikut: Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja Karyawan pada PT.Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru, hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung}$  10,583 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,01808 dengan tingkat pengaruh sebesar 72.7%. Hasil ini juga memberikan kesimpulan bahwa insentif merupakan faktor utama dari peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A. A., Iskandar, I., & Rahmat, Y. (2025). *Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Mengelola Objek Wisata Pantai Ketapang Di Desa Sungai Cinggam Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis*. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 218-224.
- Desiana Dian Candrawati, M. Al-Musadieg, M. Soe'oad Hakam, 2013 *Penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja" yang dilakukan terhadap karyawan Duta Catering CV DARMA UTAMA BATU* Fakultas

- Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Diviani, Gracetiara Mera 2015, “*Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Donni Junni Priansa, 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Eko, Widodo Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014, *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong, 2013, *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2013, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Rajawali.
- Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riani, Asri Laksmi, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini Edisi Pertama*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sinyoto, dr. Sandu 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. Sugiyono 2014, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tegar Tri Devendra, 2017, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI (MITRATEL) Regional Office Jawa Barat* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, Bandung.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Warman, D., & Iskandar, I. 2025. *Dampak Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Pekanbaru*. Jurnal Daya Saing, 11(2), 213-217.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta