

**PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT HAMPARAN ORION HASIL OPTIMAL**

---

**Septianto<sup>1</sup>, Silvie Kristanti<sup>2</sup>, Purnama Yanti Purba<sup>3</sup>, Demak Claudia  
Yosephine Simanjuntak<sup>4</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesi  
(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)**

***Abstract***

*This research aims to know the influence of incentives and job satisfaction on performance of employees of PT Hamparan Orion Hasil Optimal. The existence of the phenomenon of the granting of incentives are not evenly distributed among employees who have long worked with the new work, the number of employees who resign, and employees did not achieve the sales target in the year 2017 aspects influenced the research. The method used is multiple linear regression analysis. The number of samples in the study were 95 employees. The results showed that the incentives and employee satisfaction employees partially affect the performance. Incentives and job satisfaction also affects the performance of employees simultaneously.*

***Key Words :*** *Incentive, Employee Satisfaction, Employees Performance.*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hamparan Orion Hasil Optimal. Adanya fenomena pemberian insentif yang tidak merata antara karyawan yang sudah lama bekerja dengan yang baru bekerja, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, dan tidak tercapainya target penjualan di tahun 2017 melatarbelakangi penelitian ini. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 95 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Insentif dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

***Kata Kunci :*** *Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Menurut Umam (2012:187), “Kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak dapat terjadi begitu saja, tetapi ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti faktor insentif dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai Zainal (2015:560), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Menurut Wibowo (2014:301), “Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja”. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif dalam bentuk bonus tahunan pada PT.

Hamparan Orion Hasil Optimal tidak merata karena sebagian karyawan memperoleh insentif yang lebih kecil dibandingkan karyawan lainnya walau pada jabatan yang sama.

Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Ketidakpuasan kerja karyawan umumnya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya seperti cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan. Menurut Darmawan (2013:58), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila seseorang merasa pekerjaannya menyenangkan maka hasil kerja yang diberikan baik. Rendahnya kepuasan akan memicu karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover*) dari perusahaan

PT Hampan Orion Hasil Optimal adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi sepeda motor honda seperti revo, vario, supra x , scoopy, spacy, pcx, CBR, sonic, verza, streetfire, dan lainnya. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1996 hingga sekarang ini yang berlokasi di jalan Nibung Raya No. 102-104-106 Medan. Perusahaan ini berharap performansi dapat semakin meningkat dengan peningkatan penjualan yang sesuai target. Akan tetapi, harapan kinerja karyawan perusahaan ini tidak terealisasi dengan baik karena perusahaan tidak mampu mencapai target penjualan.

Insentif juga sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Secara sederhana insentif berfungsi sebagai daya rangsang yang penting bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan .dengan adanya insentif karyawan akan merasa senang karena jerih payahnya dihargai dan dapat diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian insentif dalam bentuk perbulan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal tidak merata karena sebagian karyawan memperoleh insentif yang lebih kecil dibandingkan karyawan lainnya walau pada jabatan yang sama. Jumlah insentif yang diterima semua

karyawan tidak semua sama. Seperti dapat dilihat perbandingan antara *staff marketing*, *sales*, *staff accounting*, dan *staff finance*. Pemberian jumlah insentif di perusahaan berdasarkan kebijakan pimpinan di mana sering tidak memperhitungkan lama kerja karyawan tetapi melihat kemampuan, dan prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki lama bekerja akan memperoleh insentif yang sama dan tidak beda jauh dengan karyawan baru. Hal ini menyebabkan karyawan yang memiliki kemampuan kerja telah lama mengabdikan di perusahaan akan merasa tidak adil sehingga memicu ketidaksemangatan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Selain faktor insentif, penurunan kinerja karyawan juga disebabkan faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga kadang memiliki sikap emosional, menyenangkan ,dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan mengeluhkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya lebih sulit dari rekan kerjanya yang memiliki gaji lebih tinggi dari karyawan tersebut, rekan kerja yang kurang dapat bekerja sama sehingga hubungan antar rekan kerja kurang

baik, atasan yang kurang perhatian terhadap karyawan yang meminta izin, peralatan kerja yang kurang memadai.

Pada PT Hampan Orion Hasil Optimal diketahui sebagian karyawan tidak terpuaskan dalam bekerja karena realitas yang diperoleh tidak sesuai harapan sehingga cukup banyak karyawan mengundurkan diri. Berikut ini akan ditampilkan data *turnover* karyawan. Alasan pengunduran diri karyawan seperti gaji dan insentif terlalu kecil dengan banyaknya pekerjaan, sering disuruh untuk lembur, lingkungan kerja yang kurang nyaman, banyak peraturan yang harus ditaati dan lainnya. Pengunduran diri karyawan ini mencerminkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan hal ini dapat berdampak negatif pada perusahaan karena perusahaan dapat kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hampan Orion Hasil Optimal (Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda)”.

## II. KAJIAN TEORI

Menurut Rivai Zainal (2015:560), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Menurut Wibowo (2014:302), indikator pemberian imbalan insentif terdiri dari.

1. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* atau komisi penjualan.
2. Ukuran insentif terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk mencapai standar atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
3. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
4. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*.
5. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.

6. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja dalam bentuk *skill-based pay*

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:74), “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Hasibuan (2016:202) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu .

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. Turnover kecil

## **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2013:171), “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan”.

Menurut Bangun (2012:243), indikator kinerja meliputi :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

## **3.METODOLOGI PENELITIAN**

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan *software* SPSS.

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **4.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan divisi, usia, jenis kelamin, lama menjadi karyawan, tingkat pendidikan, dan latar belakang ilmu pendidikan dapat dilihat pada Tabel-Tabel di bawah ini.

**Responden Berdasarkan Divisi**

Divisi	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
Operasional	6	6.3
Pemasaran	45	47.4
IT	1	1.1
Accounting	25	26.3
Finance	17	17.9
Personalia	1	1.1
Total	95	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Mayoritas divisi responden adalah pemasaran yaitu sebanyak 45 orang (47.4%) dan divisi yang paling sedikit karyawannya adalah IT dan personalia yaitu hanya

sebanyak 1 orang (1.1%). Hal ini mencerminkan perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja untuk ditempatkan di bagian pemasaran untuk membantu perusahaan memasarkan produk sepeda motor

#### **Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
20-30 tahun	28	29.5
31-40 tahun	39	41.1
41-45 tahun	28	29.5
Total	95	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Mayoritas responden berusia di antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 39 orang (41.1%) dan paling sedikit berusia di antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun dan 41 tahun sampai dengan 45 tahun yaitu hanya sebanyak 28 orang (28.0%). Hal ini mencerminkan perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang masih berusia cukup muda karena lebih energik dan memiliki stamina kerja yang baik

#### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
Laki-laki	62	65.3
Perempuan	33	34.7
Total	95	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 62 orang (65.3%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 33 orang (33.0%). Hal ini mencerminkan perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki di mana dapat dimanfaatkan untuk

membantu memasarkan sepeda motor di dalam maupun luar kota.

#### **Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
< 1 tahun	25	26.3
1-3 tahun	48	50.5
4-6 tahun	19	20.0
> 6 tahun	3	3.2
Total	95	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Mayoritas responden menjadi karyawan perusahaan adalah 1 tahun sampai 3 tahun yaitu sebanyak 48 orang (50.5%) dan paling sedikit di atas 6 tahun yaitu hanya sebanyak 3 orang (3.2%). Hal ini mencerminkan rendahnya kepuasan kerja sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan.

#### **Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
SMA	6	6.3
D3	22	23.2
S1	40	42.1
S2	27	28.4
Total	95	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 40 orang (42.1%) dan paling sedikit memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu hanya sebanyak 6 orang (6.3%). Hal ini mencerminkan perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti jenjang strata agar karyawan diharapkan dapat lebih memahami

pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik.

#### Responden Berdasarkan Latar Belakang Ilmu Pendidikan

Latar Belakang	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
Manajemen	73	76.8
Hukum	5	5.3
Teknik	12	12.6
Sastra	5	5.3
Total	95	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Mayoritas responden memiliki latar belakang ilmu pendidikan manajemen yaitu sebanyak 73 orang (76.8%) dan paling sedikit memiliki latar belakang ilmu pendidikan hukum dan sastra yaitu hanya sebanyak 5 orang (5.3%). Hal ini mencerminkan perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang memiliki latar belakang ilmu pendidikan manajemen untuk membantu perusahaan dalam kegiatan operasional perusahaan seperti mengenai pemasaran produk, sumber daya manusia, dan lainnya.

#### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan  $r$  tabel terhadap  $r$  hitung. Nilai  $r$  hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari  $r$  tabel, dapat

disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji validitas

No.	Variabel	N of Items	Jumlah Kuesioner Valid	Keterangan
1	Insentif	12	12	Reliabel
2	Kepuasan kerja	6	6	Reliabel
3	Kinerja karyawan	10	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai  $r$  hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari  $r$  tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *crobanch alpha* harus lebih besar dari 0,60.

#### Uji Reliabilitas

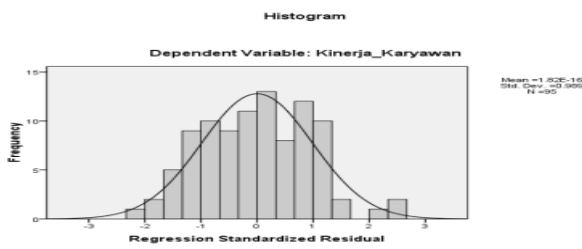
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Insentif	0.939	12	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0.909	6	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0.946	10	Reliabel

Nilai *crobanch alpha* pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

## Asumsi Klasik

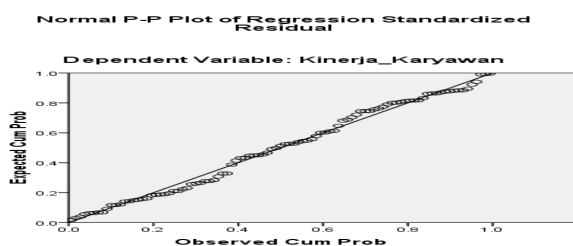
### Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Data menyebar mengikuti arah grafik histogramnya maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



### Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu uji *Kolmogorov Smirnov*.

### Uji One KolmogorovSmirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.38769891
Most Extreme Differences		
	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,806 di atas tingkat signifikan 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

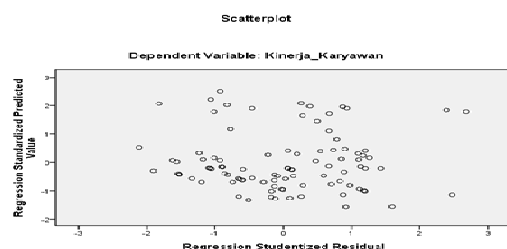
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	.561	1.784
Kepuasan kerja	.561	1.784

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai *VIF* yang diperoleh adalah sebesar 1.784 di mana kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang diperoleh adalah 0.561 di mana lebih dari 0.1, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.





Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.056	.850		2.417	.018
Insentif	.078	.041	.262	1.929	.057
Kepuasan_Kerja	-.033	.073	-.063	-.461	.646

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai signifikansi untuk variabel insentif sebesar  $X_1 = 0.057$  dan variabel kepuasan kerja sebesar  $X_2 = 0.646$  di mana nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.154	1.534		5.315	.000
Insentif	.313	.073	.398	4.271	.000
Kepuasan_Kerja	.586	.131	.417	4.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

$$Y = 8.154 + 0.313X_1 + 0.586X_2$$

Penjelasan dari nilai persamaan regresi linear berganda ini adalah:

- Jika insentif dan kepuasan kerja yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan PT Hamparan Orion Hasil Optimal adalah sebesar 8.154.
- Jika variabel bebas insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel terikat kinerja karyawan pada PT Hamparan Orion Hasil Optimal bertambah sebesar 0.313 satu-satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Jika variabel bebas kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel terikat kinerja karyawan pada PT Hamparan Orion Hasil Optimal bertambah sebesar 0.586 satu-satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.543	4.43513

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Nilai koefisien determinasi (*AdjustR Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0.543. Hal ini berarti 54.3% bahwa kinerja karyawan PT Hampan Orion Hasil Optimal yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas insentif dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 45.7% ( $100\% - 54.3\%$ ) dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pengembangan karir, konflik, dan lainnya.

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2232.469	2	1116.234	56.747	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1809.679	92	19.670		
	Total	4042.147	94			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai  $F_{hitung}(56.747) > F_{tabel}(3.10)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa insentif dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal [Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda].

### Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.154	1.334		5.315	.000
	Insentif	.313	.073	.398	4.271	.000
	Kepuasan_Kerja	.586	.131	.417	4.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa variabel pengawasan atasan memiliki nilai  $t_{hitung}(4.271) > t_{tabel}(1.986)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal [Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda]..

Sedangkan variabel kepuasan kerja adalah nilai  $t_{hitung}(4.477) > t_{tabel}(1.986)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal [Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda].

### V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal

- [Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda].
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal [Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda].
  3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hampan Orion Hasil Optimal [Perusahaan Distribusi Sepeda Motor Honda]. Sebesar 54.3% kinerja karyawan PT Hampan Orion Hasil Optimal dijelaskan oleh variabel insentif dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 45.7% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pengembangan karir, konflik, dan lainnya
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Ke-7. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, H. Eddy. 2013. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi-3. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi-4, Cetakan Ke-4. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.