ABSTRAK

Lidya Oktavia Sitanggang / 2000861201222 / Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Thamrin Motor Honda Thehok Jambi / Pembimbing 1 Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M / Pembimbing 2 Sakinah, AS, S.E., M.M.

Insentif suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atas dasar produksinya melebihi standar yang di tetapkan, bukanlah hal baru apakah ada alasan yang cukup memberikan kompensasi berdasarkan kinerja, namun tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar dengan kecenderungan timper baikan mutu dan program komitmen pekerja. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis, mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kinerja sangat penting karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas. Kinerja yang tinggi membuat pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena Semakin tidak puas dalam bekerja, Semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka Semakin besar angka kerusakan

Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 46 orang karyawan. Analisis statsitik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0*.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai R Square sebesar 0,278 atau 27,8%. Hal ini berarti variabel independent (insentif) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 27,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni insentif termasuk kategori sangat tinggi, dan kinerja karyawan termasuk kagegori tinggi. Kemudian adanya pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Lidya Oktavia Sitanggang / 2000861201222 / *The Effect of Incentives on Employee Performance at PT. Image of Thamrin Motor Honda Thehok Jambi / Advisor 1st Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M / Advisor 2nd* Sakinah, AS, S.E., M.M.

A company's incentives require an effective strategy that must be achieved to achieve success. The use of incentives paid to workers on the basis of their production exceeding established standards is not new, whether there is sufficient reason to provide compensation based on performance, but the growing pressure on compensation for performance is also rooted in the tendency towards quality improvement and employee commitment programs. Providing incentives is intended to meet the needs of employees and their families.

Performance describes a feeling of connection with the soul, group spirit, excitement, and activity. If workers appear to feel happy, optimistic about activities and tasks, and friendly with each other, then the employee is said to have high morale. The results obtained will not be achieved and will not be in accordance with what was expected, if subordinates do not carry out their work well. Performance is very important because high performance can certainly reduce absenteeism or not working because of laziness. High performance makes the company gain profits from the small damage rate because the more dissatisfied they are at work, the less enthusiastic they are at work, the greater the damage rate.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data was obtained from respondents through a questionnaire with a total of 46 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25.0 program.

The results obtained show that the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Then the R Square value is 0.278 or 27.8%. This means that the independent variable (incentive) influences the dependent variable (employee performance) by 27.8% and the remainder is influenced by other variables not included in the research.

The conclusion from this research is that incentives are in the very high category, and employee performance is in the high category. Then there is a significant positive influence between incentives on employee performance.