

---

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL GOLDEN BAY BATAM****Siti Maghfiroh<sup>1</sup>, Diamon Sembiring<sup>2</sup>, Yulia<sup>3</sup>**

maghfirohsiti998@gmail.com, diamonsembiring.ywp@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

<sup>1,2,3</sup>STIE Nagoya Indonesia

---

**Kata Kunci****Abstrak**Insentif, Prestasi Kerja,  
Kuantitatif

Penelitian ini dilakukan di Hotel Golden Bay Batam pada bulan November 2021 sampai dengan selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada karyawan di Hotel Golden Bay Batam, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja pada Hotel Golden Bay Batam. Hipotesis dari penelitian ini adalah diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Golden Bay Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling populasi seluruh karyawan Hotel Golden Bay Batam berjumlah 41 karyawan dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisa regresi linear sederhana, uji korelasi pearson, uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0.723. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

**Keywords****Abstract***Incentives, Work  
Performance, Quantitative*

*This research is motivated by the provision of very important incentives to pay attention to, because this is related to the work results of employees in doing their jobs. The purpose of this study was to find out how to provide incentives to employees at Hotel Golden Bay Batam, to find out how much influence the provision of incentives had on improving work performance at Hotel Golden Bay Batam. The hypothesis of this research is that incentives have a significant effect on employee performance at the Golden Bay Hotel Batam. This study uses a quantitative method with a population sampling technique of all 41 employees of Golden Bay Hotel Batam with data analysis techniques using validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis test, Pearson correlation test, partial test (t test) and coefficient of determination test. Based on the calculation of the coefficient of determination, the R Square value is 0.723. This shows that overall the provision of incentives has a significant effect on employee performance by 72.3%. While the remaining 27.7% is influenced by other variables not examined in this study.*

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya masing-masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memeberikan semangat bagi kinerja karyawan, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawan.

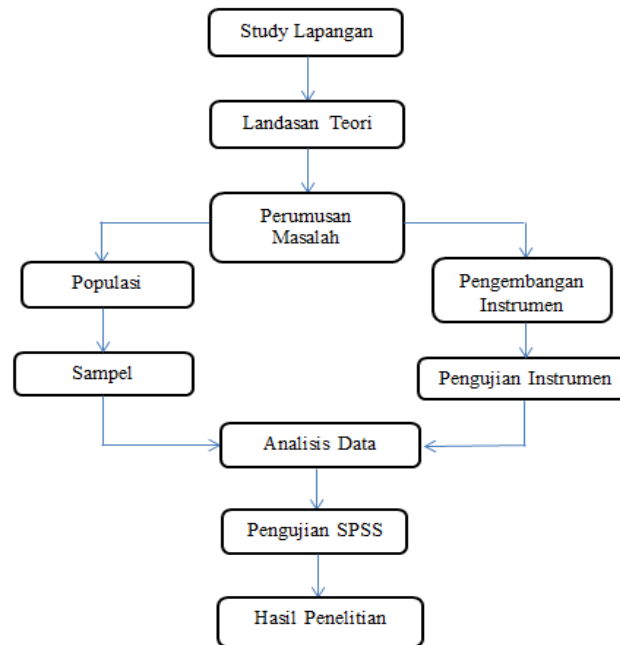
Bila perusahaan ingin berhasil dalam mencapai misinya untuk mendapatkan laba yang layak, berkembang, diakui eksistensinya, maka pihak manajemen didalam perusahaan tersebut haruslah terlebih dahulu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan atau pembinaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada perusahaan secara langsung. Sebuah perusahaan bisa mencapai tujuan dan sasarannya apabila terdapat dorongan bagi karyawan sehingga dapat memenuhi target perusahaan. Salah satu bentuk dorongan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, karena telah bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut French dan Raven (Ernie Tisnawati Sule, 2019) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, (*motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways*). Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik menurut Griffin dalam Ernie dan Kurniawan (2019:193) ditentukan oleh tiga faktor, yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan pekerjaan.

Demikian juga dengan Hotel Golden Bay Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, penginapan, restoran dan jasa hiburan lainnya. Sedangkan insentif sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi kerja di Hotel Golden Bay Batam agar karyawan dapat bersaing lebih baik setiap harinya, tujuan lainnya adalah memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti terlihat pada tabel di bawah ini, jumlah karyawan Hotel Golden Bay Batam.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan intensif kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

## B. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Golden Bay Batam adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan data ordinal dan menggunakan alat ukur *likert*. Adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian di Hotel Golden Bay Batam yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah dari jurnal-jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian pengaruh motivasi kerja dalam bentuk insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Golden Bay Batam. Data primer yang terdapat dalam penelitian ini merupakan data yang diambil dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 41 orang karyawan.

Ada beberapa variabel terkait dalam sebuah penelitian. Dimana variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengukur dan menguji apa yang sedang dipelajari Sugiyono (Purwanto, 2019). Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditentukan peneliti yang diteliti sedemikian rupa sehingga diperoleh informasi tentangnya dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Menurut Tritjahjo Danny Soesilo (Purwanto, 2019), variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah insentif (X). Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Variabel tak bebas ini menjadi *primary interest to the researcher* atau persoalan pokok bagi si peneliti,

yang selanjutnya menjadi objek penelitian. variabel ini dipengaruhi oleh variabel sebelumnya yang menjadi kunci dalam sebuah penelitian ini.

Metode pengumpulan data dalam penelitian di hotel Golden Bay Batam adalah sebagai berikut:

1. Data Angket atau Kuesioner

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyampaikan angket atau kuesioner kepada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018: 2019), angket atau angket adalah teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis untuk dijawab. Dalam penelitian ini, angket atau kuesioner dibagikan kepada responden dalam bentuk kertas. Pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuesioner dilengkapi dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana dalam pengumpulan data ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya:

a) *Editing data*

Ini adalah tindakan meninjau atau memverifikasi data yang dikumpulkan di lapangan, karena data yang dimasukkan mungkin tidak memenuhi persyaratan atau tidak diperlukan.

b) *Coding data*

Kegiatan menetapkan kode atau isyarat tertentu berupa huruf atau angka untuk membedakan antara data yang akan dianalisis atau identitas dari data tersebut.

c) *Tabulasi data*

Ini adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel yang telah dikodekan sesuai dengan kebutuhan analisis.

d) *Scoring*

Dalam evaluasi data kegiatan penelitian ini dengan mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan tentang pengetahuan penelitian oleh responden.

2. Studi Kepustakaan

Studi yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan beberapa artikel yang berkaitan dengan judul, teori-teori yang relevan dan beberapa judul buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

3. Dokumentasi

Kegiatan ini dilakukan untuk mengumpulkan beberapa foto serta beberapa lampiran yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dan alat bantu yang berupa *camera handphone*.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

#### a) Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual dari model regresi berdistribusi normal. Salah satu asumsi yang harus terpenuhi dalam

analisis regresi adalah datanya mengikuti distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data perlu dilakukan uji normalitas data pada masing – masing variabel, yaitu variabel insentif ( X ) dan variabel prestasi kerja ( Y ). Kriteria dari normalitas data telah terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas (sig > 0,05) maka H0 di terima dan data terdistribusi secara normal. Dalam metode ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

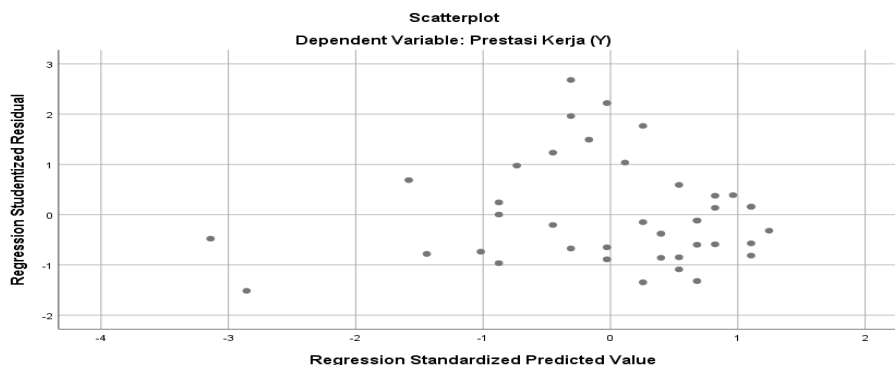
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17816910
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.089
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 1, dilihat bahwa Uji normalitas Kolmogorov smirnov dikatakan normal jika nilai sig diatas 0,05, hasil menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,071 yang berada diatas 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Uji Analisis Regresi, Uji Korelasi, Dan Uji Hipotesis

Uji korelasi pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji korelasi pearson sedangkan uji hipotesis meliputi uji kelayakan (uji F) dan uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 1) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan metode persamaan regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari Insentif (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y).

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.459	3.675		1.213	.232
	Insentif (X)	.954	.095	.850	10.080	.000

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 4.459 + 0.954 x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta_1$  bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Hal ini dimaksudkan apabila insentif ditingkatkan peranannya akan meningkat pula prestasi kerja karyawan. Dimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah positif, dimana nilai ( $\beta$ ) adalah = 0.954 artinya apabila insentif dinaikan 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.954 kali dimana prestasi kerja dianggap konstan.

### 2) Uji Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi adalah untuk menentukan bagaimana insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan, terlepas dari apakah insentif tersebut dinilai sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Interpretasi koefisien

korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau rendahnya hubungan antara dua variabel berdasarkan nilai  $r$ . peneliti akan melakukan uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi *Pearson*. Syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji korelasi *pearson* adalah data terdistribusi secara normal.

Kriteria pada uji parametrik korelasi *pearson* sebagai berikut:

- Jika  $\text{sig} > 5\%$  atau  $0,05$  maka tidak ada hubungan yang *significant* antara kedua variabel.
- Jika  $\text{sig} < 5\%$  atau  $0,05$  maka ada hubungan *significant* antara kedua variabel.

Interpretasi koefisien korelasi *pearson*, peneliti akan menggunakan derajat hubungan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011:184) sebagai berikut:

**Tabel 3.** Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

**Tabel 4.** Uji Korelasi Pearson

Correlations			
		Insentif (X)	Prestasi Kerja (Y)
Insentif (X)	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan penjelasan tabel untuk *interpertasi corelations* ( $r$ ) yaitu variabel Insentif (X) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y)  $r = 0,850$ . Artinya korelasi antara variabel Insentif (X) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y) adalah positif dan tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa jika insentif ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan untuk *Intepertasi Correlation (sig.(2-failed))* yaitu variabel Insentif (X) dengan variabel Prestasi Kerja (Y) nilai sig. (2-Failed) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel ini memiliki hubungan yang *significant* sangat kuat antar kedua variabel tersebut.

### 3) Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen

secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom (df) = n-k.

Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka hipotesis ditolak.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji  $t$  dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.** Hasil Uji Parsial (Uji  $t$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.459	3.675		1.213	.232
	Insentif (X)	.954	.095	.850	10.080	.000

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 10.080 dan  $t$  tabel sebesar 0,260 kemudian nilai  $sig$  didapat sebesar 0,000. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $10.080 > 0,260$ ) dan nilai  $sig$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti hipotesis dalam pengujian ini diterima dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji  $t$  yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel X diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. nilai ( $sig < \alpha = 0,000 < 0,050$ ) maka variabel independen yaitu X berpengaruh terhadap variabel Y.

#### b) Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.850 <sup>a</sup>	.723	.716	4.231

a. Predictors: (Constant), Insentif (X)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,723. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 72,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, pendidikan, pelatihan pengalaman kerja dan lain-lain..

## 2. Pembahasan

Sebelum mengadakan pengujian hipotesis, maka langkah awal yang dilakukan adalah mengadakan uji normalitas, uji validitas, dan uji reliabilitas. pengujian normalitas data yang dimaksud apakah kedua data tersebut berdistribusi dari populasi normal atau tidak. Selanjutnya pengujian validitas data dimaksudkan untuk mengukur nilai setiap item pertanyaan dinyatakan layak atau tidak untuk dijadikan instrumen penelitian, baik itu dari variabel X maupun variabel Y. Sedangkan pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian, baik itu dari instrumen variabel X maupun instrumen variabel Y.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi dimana persamaan regresi  $Y = 4,459 + 0,954 X$ , yang artinya bahwa setiap terjadi perubahan sebesar 1 unit variabel X akan diikuti dengan kenaikan oleh rata-rata variabel Y. Analisis persamaan regresi di atas dapat digunakan juga dalam hal peramalan dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi, hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diperoleh hasil  $r = 0,850$  dan  $r^2 = 0,723$ , hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72,3 % variasi yang terjadi pada prestasi kerja dipengaruhi oleh insentif, yang artinya bahwa sebesar 72,3% penurunan prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator dari insentif yang tidak diterapkan dalam perusahaan tersebut, berupa jaminan kerja, asuransi, kenderaan operasional, dan pesangon, sehingga kontribusi yang dipengaruhi oleh variabel X (Insentif) terhadap variabel Y (prestasi kerja) sebesar 72,3%. Sedangkan 27,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor Berupa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Langkah terakhir dari analisa hipotesis penelitian ini dilakukan yaitu dengan pengujian keberartian atau signifikan koefisien korelasi. Hasil perhitungan dengan uji statistik diperoleh  $t_{Hitung} = 10,080$ , sedangkan  $t_{Tabel} = (0,308)$  (41) dengan taraf nyata  $\alpha = 1\%$ , Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dan nilai  $t_{Hitung}$  berada diluar penerimaan  $H_0$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Golden Bay Batam. Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada pada Hotel Golden Bay Batam bahwa karyawan bekerja dengan baik dan berprestasi, sebagian disebabkan adanya penghasilan atau pemberian hasil tambahan berupa insentif yang dapat menutupi kebutuhan karyawan tersebut.

## D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan pemberian insentif pada karyawan di Hotel Golden Bay Batam secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 45,6% jika pemberian

insentif dapat memberikan rasa aman dan puas pada karyawan Hotel Golden Bay Batam. Sedangkan Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Golden Bay Batam secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 42,43% jika ada rasa puas dalam hati karyawan bila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0.723. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **E. Ucapan Terima Kasih**

Terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan pihak Hotel Golden Bay Batam dalam pelaksanaan penelitian.

#### **F. Referensi**

- Afandi, P. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Ke 1, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ghazali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: UNDIP.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Hasibuan, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Juanita, S. M., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan Dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (Dppm Diy). *Journal Competency of Business*, 5(1), 36–47. <https://doi.org/10.47200/jcob.v5i1.875>
- Kuncoro, Mudrajad. (2011). Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lestari, N. E. puji. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 19(2), 201–206. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2.5912>
- Nawawi, Ismail. (2012). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: CV Dwiputra Pustaka Jaya.
- Noor, Juliansyah. (2012). Metodologi Penelitian. Cetakan ke-2. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.