

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA  
PT.DEWA SUTRATEX II CIMAHI**

**Rika.rachmawati, Universitas Widyatama, rika.rose@yahoo.co.id**

**ABSTRAK**

Seiring dengan adanya persaingan di antara perusahaan-perusahaan yang sejenis dan begitu beragam dengan cepatnya perubahan pada produk serta pelayanan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan jelas sangat menuntut prestasi kerja yang lebih tinggi lagi. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu pada penelitian ini mengangkat Insentif dan komitmen Karyawan, yang disinyalir sebagai faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Insentif yang terdiri dari ; Bonus tahunan, insentif langsung, insentif tim. Sedangkan komitmen karyawan yang terdiri dari; penerimaan, keyakinan, dan dorongan terhadap organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui insentif dan komitmen karyawan, juga prestasi kerja karyawan, menganalisis pengaruh insentif, komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada penelitian ini jenis penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif, dengan menggunakan metode survei, Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh staf karyawan di bagian pemasaran yang berjumlah 29 orang. Karena jumlah populasi 29 orang maka semua dijadikan responden sehingga penelitian merupakan penelitian sensus. sedangkan teknik analisis data digunakan uji statistika analisis jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Insentif dan komitmen karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Dewa Sutratex II sudah sangat baik, prestasi kerja karyawan yang baik, serta terdapat pengaruh secara simultan dan parsial Insentif dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci; Insentif, Komitmen Karyawan, Prestasi Kerja.

## ABSTRACT

Along with the competition among similar companies and so diverse with rapid changes in the products and services are issued by the company is obviously very demanding job performance even higher. Employee performance is a determining factor for the achievement of corporate objectives. Therefore in this study raise incentives and employee commitment, which pointed out as an important factor affecting employee performance. The incentives consist of; annual bonus, direct incentives, team incentives. While the commitment of employees consisting of; acceptance, faith, and encouragement to the organization.

The purpose of this study to determine the incentive and commitment of employees, as well as employee performance, analyzing the effect of incentives, employee commitment to employee performance.

In this study the type of research is descriptive and verification, using the survey method, the study population was the entire staff of employees in the marketing department, amounting to 29 people. Because the population of 29 people as respondents so that all research is a census study. while the data analysis techniques used path analysis statistical test (Path Analysis)

The results showed that: Incentives and employee commitment undertaken by PT. Dewa Sutratex II has been very good, a good employee performance, and there is a partial influence simultaneously and incentives and employee commitment to employee performance.

Keywords; Incentives, Employee Commitment, Job Performance.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk mengubah potensi produktif yang ada, produktifitas yang tinggi dan secara berkelanjutan ditingkatkan secara konsisten. Tuntutan prestasi kerja karyawan juga semakin tinggi, sebab dengan adanya persaingan di antara perusahaan-perusahaan yang sejenis dan begitu beragam dengan cepatnya perubahan pada produk serta pelayanan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan jelas sangat menuntut prestasi kerja yang lebih tinggi lagi.

Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dengan menawarkan perangsang *financial* di atas melebihi upah dan gaji dasar agar karyawan tersebut dapat mempunyai prestasi kerja yang lebih baik.

Sebesar apapun insentif yang diperoleh karyawan dari perusahaan tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tersebut, jika tidak didukung komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Tingginya komitmen yang dimiliki seorang karyawan ditampakkan dalam mensikapi pekerjaannya/tugasnya, mereka selalu bangga dan puas atas pekerjaan yang dilakukan, bekerja tekun dan bersungguh-sungguh.

PT. Dewa Sutrutex II merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri tekstil, yang hasil produksinya berupa kain dalam bentuk kain *grey* atau kain mentah, sebagian besar dipasarkan ke luar negeri. Dalam menjaga kualitas produk perusahaan mempersiapkan sumberdaya manusia yang potensial salah satunya

dengan memberikan insentif, membina komitmen karyawan untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai sistem nilai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. komitmen karyawan atau komitmen anggota terhadap organisasi (*employee commitment to organization*, ECO), dimana perusahaan mempersiapkan karyawannya untuk berpikir positif dan berperilaku produktif bagi kepentingan perusahaan yang tentunya sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, oleh karena itu PT. Dewa Sutratex II Cimahi sangat memperhatikan prestasi kerja karyawannya, dengan prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, guna memperoleh pemanfaatannya secara optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. DEWA SUTRATEX II CIMAH I”**.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap pemberian insentif kepada karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi.
2. Bagaimana komitmen karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

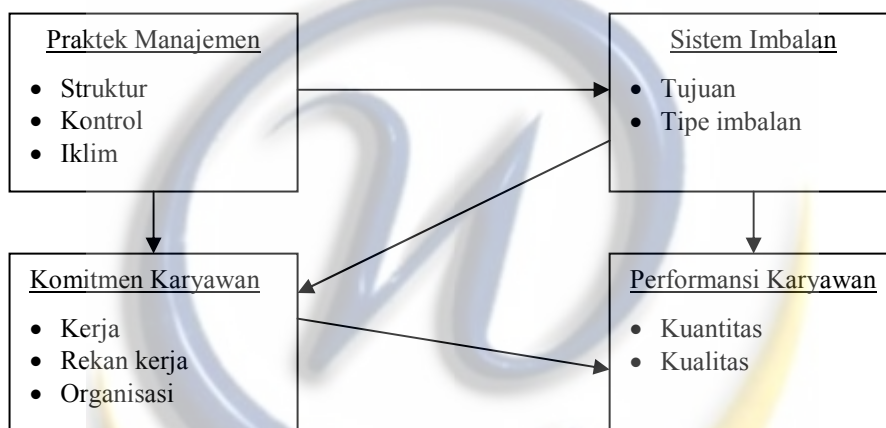
Menurut **Panggabean (2004:15)** fungsi-fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut **Rivai (2005: 384)**, **“Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.** Sistem pemberian insentif menurut **Rivai (2005:387)**, sebagai berikut : Bonus tahunan, Insentif langsung, Insentif individu, Insentif tim, Pembagian keuntungan, bagi hasil.

Berdasarkan hasil prasuurvai, sistem pemberian insentif di PT. Dewa Sutratex II Cimahi adalah bonus tahunan, insentif langsung, dan insentif tim.

Hasil penelitian **Fink** yang dikutip oleh **Agustina (2002 :25)** bahwa sistem imbalan yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan komitmen karyawan dan peningkatan performansi karyawan.

Keempat konsep ini terintegrasi seperti hasil penelitian yang dikemukakan oleh Fink, sebagai berikut :



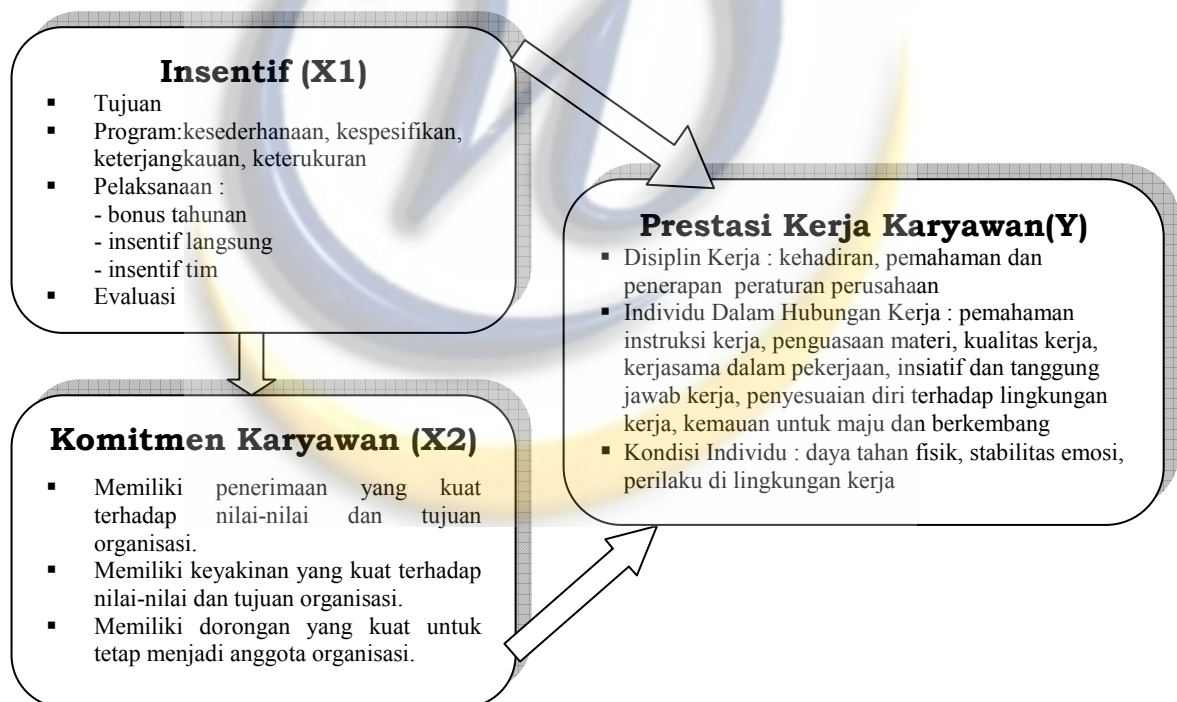
**Gambar 1.1 : Hasil Lengkap Penelitian Komitmen Fink (1992)**

**Sumber : Agustina (2002:25)**

Penelitian yang dilakukan Fink, adalah penelitian dengan menggunakan sampel perusahaan-perusahaan Amerika Serikat. Dalam penelitiannya, menyatakan bahwa : 1) Praktek manajemen yang baik berakibat :Sistem imbalan yang efektif, peningkatan komitmen karyawan. 2) Sistem imbalan yang efektif berpengaruh pada peningkatan komitmen karyawan dan peningkatan performansi karyawan, 3) Komitmen karyawan berpengaruh pada peningkatan performansi kerja karyawan.

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkomitmen saja terhadap perusahaannya. Tapi dibutuhkan juga kinerja yang tinggi dari semua karyawannya. **Hasibuan (2003:94)** berpendapat bahwa, **“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”**.

Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, maka skema kerangka penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



**Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Insentif dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran PT. Dewa Sutratex II Cimahi.
2. Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran PT. Dewa Sutratex II Cimahi.
3. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran PT. Dewa Sutratex II Cimahi.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut Sugiono (2004:11), **“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain”**. Sedangkan, **“Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”**.

### Operasionalisasi Variabel

Terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu insentif ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, serta prestasi kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

**Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel**

VARIABEL	KONSEP	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Insentif ( $X_1$ )	Insentif merupakan suatu perangsang dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi	Tujuan  Program dan pelaksanaan	Tujuan pemberian insentif pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi.  Program dan pelaksanaan pemberian	



	<p>dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2002:89).</p>	<p>pemberian insentif</p> <p>Evaluasi</p> <p>Tanggapan responden terhadap pemberian insentif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonus tahunan</li> <li>▪ Insentif langsung</li> <li>▪ Insentif tim</li> </ul>	<p>insentif pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi.</p> <p>Membandingkan antara program dengan pelaksanaan pemberian insentif pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesederhanaan</li> <li>▪ Kespesifikan</li> <li>▪ Keterjangkauan</li> <li>▪ Keterukuran</li> <li>▪ Kesederhanaan</li> <li>▪ Kespesifikan</li> <li>▪ Keterjangkauan</li> <li>▪ Keterukuran</li> <li>▪ Kesederhanaan</li> <li>▪ Kespesifikan</li> <li>▪ Keterjangkauan</li> <li>▪ Keterukuran</li> </ul>	<p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p>
<b>Komitmen Karyawan (X2)</b>	<p>Komitmen karyawan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi tertentu (Porter dalam Panggabean, 2004:135).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi</li> <li>▪ Memiliki keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (PT. Dewa Sutratex II Cimahi)</li> <li>▪ Tingkat keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (PT. Dewa Sutratex II Cimahi)</li> </ul>	<p>Interval</p> <p>Interval</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di PT. Dewa Sutratex II Cimahi</li> <li>▪ Tingkat keberpihakan karyawan kepada organisasi</li> <li>▪ Tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi</li> </ul>	<p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p>

<b>Prestasi Kerja Karyawan</b>  <b>(Y)</b>	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan <b>(Mangkunegara,2001:67)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disiplin kerja:</li> <li>1. Kehadiran (Bobot nilai 2)</li> <li>2. Pemahaman dan penerapan peraturan perusahaan (Bobot nilai 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Jumlah tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.</li> <li>▪Kemampuan karyawan dalam memahami dan melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individu dalam hubungan kerja :</li> <li>1. Pemahaman instruksi kerja (Bobot nilai 1)</li> <li>2. Penguasaan materi (Bobot nilai 1)</li> <li>3. Kualitas kerja (Bobot nilai 1)</li> <li>4. Kerjasama dalam pekerjaan (Bobot nilai 1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Kemampuan karyawan dalam merespon tugas-tugas kerja yang diberikan, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar sesuai dengan yang diperintahkan atasan.</li> <li>▪ Kemampuan karyawan dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan akan tugas-tugas yang diterimanya.</li> <li>▪Mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan guna mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, meliputi ketepatan, kecepatan, ketelitian, kerapihan, kebersihan dari hasil kerja karyawan</li> <li>▪Kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan baik secara individu maupun sebagai kelompok kerja, dapat bekerjasama dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Inisiatif dan tanggung jawab kerja (Bobot nilai 1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Kemampuan dan sikap karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan, disertai dengan kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas atau masalah yang merupakan tanggungjawabnya.</li> </ul>	Ordinal

	6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja (Bobot nilai 1)	▪ Sikap karyawan yang dapat beradaptasi dengan kondisi kerja, mampu menempatkan diri pada posisinya, sehingga mendukung mencapai prestasi kerja yang baik.	Ordinal
	7. Kemauan untuk maju dan berkembang (Bobot nilai 1)	▪ Sikap karyawan yang memiliki orientasi pengembangan diri memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.	Ordinal
	▪ Kondisi individu : 1. Daya tahan fisik (Bobot nilai 1)	▪ Kondisi karyawan dalam keadaan sehat jasmani, tidak rentan terhadap penyakit agar dapat menghadapi tuntutan tugasnya.	Ordinal
	2. Stabilitas emosi (Bobot nilai 1)	▪ Kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri dalam kondisi dan situasi yang menekan jiwa, tanpa harus kehilangan keseimbangan.	Ordinal
	3. Perilaku di lingkungan kerja (Bobot nilai 1)	▪ Sikap karyawan yang positif, mencerminkan kepribadian yang mampu memberi dan menerima umpan balik terhadap lingkungan kerja yang dihadapinya.	Ordinal

Teknik pengumpulan data, digunakan penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*) berupa wawancara, kuesioner, dokumentasi. serta teknik penentuan responden adalah seluruh staf karyawan di bagian pemasaran yang berjumlah 29 orang, maka semua dijadikan responden sehingga penelitian merupakan penelitian sensus. teknik pengukuran data, skala yang digunakan untuk mengukur variabel X adalah skala Likert. variabel X (Insentif, Komitmen karyawan) diperoleh dari kuesioner Sedangkan untuk variabel terikat (Y) sumber data diperoleh dari penilaian prestasi kerja karyawan.

Untuk menjawab identifikasi masalah empat, lima, enam akan digunakan uji statistika analisis jalur (*Path Analysis*), dimana koefisien jalur pada dasarnya adalah koefisien korelasi.

## HASIL ANALISIS

### Perhitungan Analisis Korelasi Pearson Variabel Insentif dan Komitmen

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{29(4347.5) - (347.25)(362.6666667)}{\sqrt{\{29(4173.5625) - (347.25)^2\} \{29(4566.666667) - (362.6666667)^2\}}}$$

$$r = \frac{(126077) - (125936)}{\sqrt{\{(121033.3125) - (120582.5625)\} \{(132433.3333) - (131527.1111)\}}}$$

$$r = \frac{141}{\sqrt{\{450.75\} \{906.2222\}}}$$

$$r = \frac{141}{639.1241324}$$

$$r = 0.221$$

### Perhitungan Analisis Korelasi Pearson Variabel Insentif dan Prestasi Kerja

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{29(11996.94139) - (347.25)(996.1744)}{\sqrt{\{29(4173.5625) - (347.25)^2\} \{29(34496.5521) - (996.1744)^2\}}}$$

$$r = \frac{(347041.3003) - (345921.5604)}{\sqrt{\{(121033.3125) - (120582.5625)\}\{(1000400.011) - (992363.4352)\}}}$$

$$r = \frac{1119.7399}{\sqrt{\{450.75\}\{8036.5758\}}}$$

$$r = \frac{1119.7399}{1903.283096}$$

$$r = 0.588$$

### Perhitungan Analisis Korelasi Pearson Variabel Komitmen Karyawan dan Prestasi Kerja

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{29(12447.5636) - (362.6666667)(996.17436)}{\sqrt{\{29(4566.666667) - (362.6666667)^2\}\{29(34496.5521) - (996.1744)^2\}}}$$

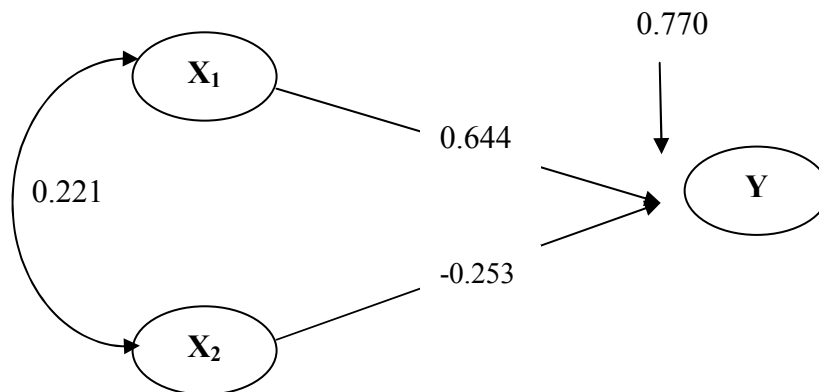
$$r = \frac{(360979.3444) - (361279.2491)}{\sqrt{\{(132433.3333) - (131527.1111)\}\{(1000400.011) - (992363.4352)\}}}$$

$$r = \frac{-299.9047}{\sqrt{\{906.2222\}\{8036.5758\}}}$$

$$r = \frac{-299.9407}{2698.68920}$$

$$r = -0,111129$$

Setelah dilakukan pengujian terhadap koefisien jalur, maka dapat digambarkan struktur jalur beserta koefisien jalurnya, yaitu sebagai berikut :



**Gambar 4.1 : Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Hubungan Antara Insentif (X<sub>1</sub>) dan Komitmen (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja**

#### PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,221 yang menunjukkan bahwa antara variabel X<sub>1</sub> (insentif) dan variabel X<sub>2</sub> (komitmen) terdapat hubungan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,588 yang menunjukkan bahwa antara variabel X<sub>1</sub> (Insentif) dan variabel Y (prestasi kerja) terdapat hubungan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar -0.111129 yang menunjukkan bahwa antara variabel X<sub>2</sub> (Komitmen) dan variabel Y (Prestasi kerja) terdapat hubungan.

Besanya pengaruh insentif dan komitmen secara bersama -sama terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. Besarnya pengaruh tersebut disebut juga sebagai koefisien determinasi.

$$R^2_{YX_1X_2} = [0.644 - 0.253]X \begin{bmatrix} 0.588 \\ -0.111 \end{bmatrix}$$

$$= 0.407$$

Nilai koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh variabel sebab terhadap variabel akibat. Dalam penelitian ini 40,7 % prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II dipengaruhi oleh variabel insentif dan komitmen dan sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan rincian pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II yaitu 37.9% dengan arah yang positif. sedangkan pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II yaitu 2.8% dengan arah yang positif.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi, maka sebagai berikut: Tanggapan responden terhadap pemberian insentif secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap sebesar 79,88%, begitu juga komitmen sebesar 90.04%, serta prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik dengan jumlah persentase 67.07%. Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Dewa Sutrutex II Cimahi sebesar 40.7% dengan arah yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasjid, Harun. **Lokakarya Sehari Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistik Dalam Analisis Kausal**. Bandung : LP3S, Fakultas Ekonomi UNPAD, 1994.
- Arikunto, Suharsimi. **Prosedur Penelitian**. Edisi Revisi V. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2002.
- Agustina, Harini. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. **Analisis Hubungan antara Komitmen Karyawan dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan**. Surabaya : ISEI Vol. 2 No. 2. Mei 2002.
- Hasibuan, SP. Malayu. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. **Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.
- Panggabean, Mutiara S. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Cetakan Kedua, Bogor : Ghalia Indonesia, 2004.
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik**. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins SP, **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi**. Alih Bahasa Pujaatmaka, Jakarta : Prenhalindo, 2001.
- Ruky, Achmad S, **Sistem Manajemen Kinerja**, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama, 2001.
- Subanegara, Hanna Permana, **Diamond Head Drill & Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit**. Yogyakarta : Andi Offset, 2005.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta, 2004.
- Utomo, Wahyu Kabul. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. **Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional**. Surabaya : ISEI Vol 2 No 2 Mei 2002.



