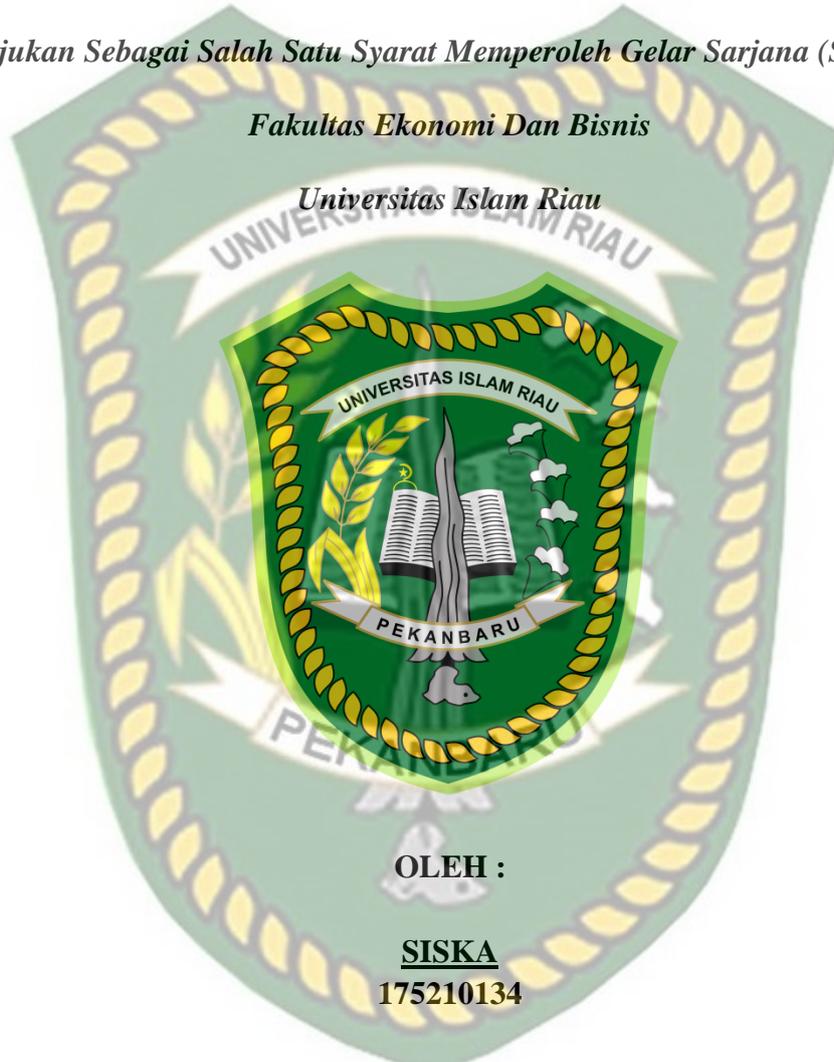


SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION (SBP) DI
PANGKALAN KURAS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

Universitas Islam Riau



OLEH :

SISKA
175210134

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SISKA
NPM : 175210134
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

19/3/22
Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

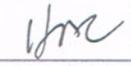
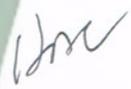
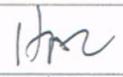
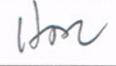
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 6746 74 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru- 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SISKA
Npm : 175210134
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di
Pangkalan Kuras
Pembimbing : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.

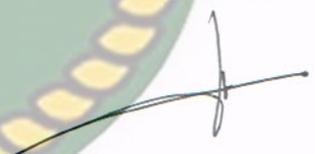
Dengan perincian sebagai berikut:

No.	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	24/03/2021	Buat tabel penelitian kinerja karyawan Operasional variabel ditambah dimensi Tabel karyawan tetap diuraikan Bentuk kerangka diganti oval Buat daftar isi Urutkan daftar pustaka sesuai abjad	
2.	09/04/2021	Sampel jadi 43 dikurangkan JM dan Satpam Tambah jurnal pada daftar pustaka	

3.	27/04/2021	ACC Proposal untuk Seminar	
4.	29/07/2022	ACC kuesioner untuk disebar	
5.	09/11/2021	Pada bagian abstrak tidak boleh menggunakan angka Dibuat satu pertanyaan satu tabel Rekapitulasi tanggapan responden di uraikan perdimensi Tambah pembahasan dan uraikan Kesimpulan tidak boleh menggunakan angka Tambah daftar pustaka	
6.	22/11/2021	Rekapitulasi diperbaharui	
7.	25/11/2021	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 14 Maret 2022

Wakil Dekan I


Dina Hidayat S.E., Msi. Ak., C.A

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 90/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Siska |
| 2. NPM | : 175210134 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasona Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 74 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

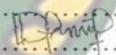

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

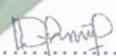
1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Deswarta, SE., MM


(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM


(.....)

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

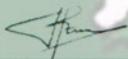
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

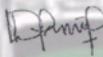
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Siska
NPM : 175210134
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Deswarta, SE., MM		

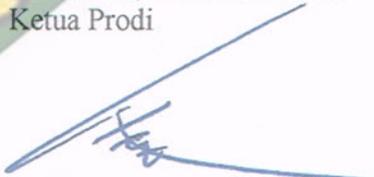
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 75)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 090 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Siska
N P M : 175210134
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2022
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

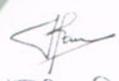
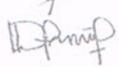
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Siska
NPM : 175210134
Judul Proposal : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.
Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 08 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

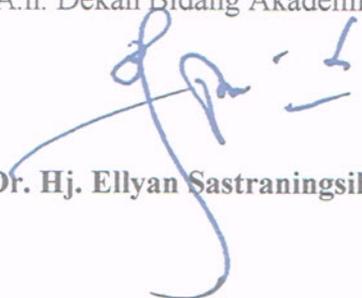
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

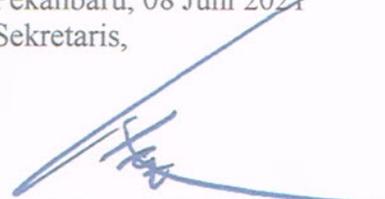
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 207/Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-03-04 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Siska
N P M : 175210134
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras"
 3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 09 Maret 2021



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **SISKA**
NPM : **175210134**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION (SBP) DI PANGKALAN KURAS**
PEMBIMBING : **DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 26% (dua puluh enam persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
peserta ujian komprehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SISKKA
Npm : 175210134
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di
Pangkalan Kuras

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh
dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar asli karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, naskah skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya diperoleh serta sanksi lainnya

sesuai dengan ketentuan fakultas dan universitas serta hukum negara republik indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Maret 2022



SISKA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION (SBP) DI PANGKALAN KURAS

SISKA
175210134

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras pada bulan februari 2021 sampai dengan selesai. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif yang diberikan kepada para karyawan, prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yang bersangkutan, serta besarnya pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yaitu berjumlah 52 orang sedangkan sampel berjumlah 43 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode wawancara dan kuesioner dengan hasil uji persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan alat bantu Program SPSS. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras. Berdasarkan perhitungan nilai korelasi insentif memiliki hubungan yang positif sebesar 0,742 atau 74,2% dengan tingkat signifikansi pada level 1%. Sedangkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,742. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,551. Yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah sebesar 55,1%.

Kata Kunci : Insentif dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF GIVING INCENTIVES ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. SURYA BRATASENA PLANTATION (SBP) IN PANGKALAN KURAS

By:

**SISKA
175210134**

This research was conducted at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) in Pangkalan Kuras in February 2021 until completion. The formulation of the problem from this research is whether the provision of incentives has a significant effect on employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) in Pangkalan Kuras. This research is motivated by the provision of incentives is very important to note, because this is related to the work results of employees in doing their jobs. The purpose of this study was to determine the incentives given to employees, employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), as well as the magnitude of the effect of incentives on improving the work performance of employees of PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) in Pangkalan Kuras.

In this study, the population is employees of PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) amounted to 52 people while the sample amounted to 43 people. The data analysis method used is the interview and questionnaire method with the results of a simple linear regression equation test with the help of SPSS program tools. The results of this study explain that the incentive variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) in Pangkalan Kuras. Based on the calculation of the correlation value of incentives has a positive relationship of 0.742 or 74.2% with a significance level of 1%. While the value of the coefficient of determination is known that the value of the correlation or relationship (R) is 0.742. From the output, the coefficient of determination (R Square) is 0.551. Which implies that the influence of the independent variable (incentive) on the dependent variable (job achievement) is 55.1%.

Keywords: Incentives and Work Performance

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segenap puji bagi Allah SWT penulis ucapkan atas segala Rahmat, Nikmat, HidayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razaq Jer, SE.,M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Hazwari Hasan SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Staff Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.
7. Yang paling istimewa untuk kedua orang tua saya yaitu Ayah dan Ibu tercinta yang telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian terima kasih banyak untuk kakak, abang, adik, serta keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan serta perhatian kepada penulis. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan keluarga tercinta.
8. Kepada seseorang yang telah memberikan dukungan, perhatian, semangat, motivasi serta menjadi salah satu support system terbesar dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan dan sahabat yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, saran, serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Pimpinan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini. Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. *Aamiin ya rabbal'aalamiin.*

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Oktober 2021

Penulis

SISKA
175210134

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Insentif	10
2.1.1 Pengertian Insentif	10
2.1.2 Ukuran Insentif	11
2.1.3 Bentuk Insentif.....	13
2.1.4 Jenis-jenis Insentif.....	14
2.1.5 Perhitungan/ Pertimbangan Dalam Pemberian Insentif	15
2.2 Prestasi Kerja	16
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	16

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	17
2.2.3 Manfaat Prestasi Kerja.....	19
2.2.4 Indikator Prestasi Kerja.....	20
2.3 Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Lokasi Penelitian.....	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.2.1 Variabel Independen.....	27
3.2.2 Variabel Dependen.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4.1 Data Primer.....	30
3.4.2 Data Sekunder.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5.1 Kuesioner (Angket).....	30
3.5.2 Wawancara.....	31

3.5.3 Dokumentasi	31
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.7 Analisis Data.....	31
3.7.1 Regresi Linear Sederhana	31
3.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	32
3.7.3 Koefisien Korelasi.....	32
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	33
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	34
4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).....	34
4.2 Visi dan Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)	34
4.2.1 Visi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)	34
4.2.2 Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).....	34
4.3 Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).....	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
5.1 Identitas Responden	37
5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	38
5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	39

5.2.1 Insentif	40
5.2.2 Prestasi Kerja	48
5.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	57
5.3.1 Uji Validitas	57
5.3.2 Uji Reliabilitas	58
5.4 Uji Asumsi Klasik	59
5.4.1 Uji Normalitas	59
5.5 Analisis Data	60
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	60
5.5.2 Pengujian Signifikan Uji t	62
5.5.3 Koefisien Korelasi (r)	63
5.5.4 Koefisien Determinasi (R ²)	64
5.6 Pembahasan	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	67
6.1 Kesimpulan	67
6.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Berdasarkan Bagiannya.....	4
Tabel 1.2 Jenis-Jenis Insentif Yang Diterima Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.....	5
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras Tahun 2020.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 Karyawan Tetap PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras	29
Tabel 3.3 Penilaian Dan Scoring Pengukuran Persepsi	30
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel 5.4 Nilai Range Dan Kategori Jawaban Responden	40
Tabel 5.5 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Komisi Berdasarkan Kinerja Karyawan	41
Tabel 5.6 Jawaban Responden Tentang Masa Kerja Karyawan Mempengaruhi Bonus Yang Diberikan.....	42
Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari Tua Kepada Karyawan.....	42
Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Promosi Kepada Karyawan Yang Berprestasi.....	43

Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Pemberian Promosi Jabatan Akan Membuat Karyawan Bekerja Lebih Giat	43
Tabel 5.10 Jawaban Responden Tentang Saya Merasa Bahwa Perusahaan Memberikan Penghargaan Secara Adil.....	44
Tabel 5.11 Jawaban Responden Tentang Saya Merasa Bahwa Penghargaan Yang Diberikan Perusahaan Sudah Cukup Layak.....	45
Tabel 5.12 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Jaminan Sosial Yang Layak Kepada Karyawan	45
Tabel 5.13 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Jaminan Sosial Berdasarkan Jabatan Karyawan	46
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Insentif ..	47
Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Saya Mengetahui Bahwa Kehadiran Merupakan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	49
Tabel 5.16 Jawaban Responden Tentang Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat Sesuai Waktu Yang Telah Ditentukan	49
Tabel 5.17 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Jumlah Yang Banyak Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki ...	50
Tabel 5.18 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Memenuhi Target Yang Telah Ditetapkan Perusahaan.....	50
Tabel 5.19 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menetapkan Target Kerja Tanggung Jawab Jabatan.....	51
Tabel 5.20 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Pengetahuan Yang Saya Miliki	52

Tabel 5.21 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tugas Kepada Karyawan Sesuai Dengan Keahlian Masing-Masing.....	52
Tabel 5.22 Jawaban Responden Tentang Hasil Penilaian Kinerja Saya Mencerminkan Tanggung Jawab Saya Selama Bekerja	53
Tabel 5.23 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Bekerjasama Dengan Tim Untuk Menyelesaikan Tugas Yang Telah Ditentukan	53
Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja.....	55
Tabel 5.25 Hasil Uji Validitas Instrumen	58
Tabel 5.26 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	59
Tabel 5.27 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 5.28 Regresi Linear Sederhana	61
Tabel 5.29 Hasil Uji t.....	63
Tabel 5.30 Hasil Uji Korelasi (r).....	64
Tabel 5.31 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Desain Penelitian.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini prestasi kerja sangat di perlukan untuk semua kalangan perusahaan, karena Sumber Daya Manusia sangat Penting bagi perusahaan. Maju dan mundur nya perusahaan sebagian di pegang di tangan Karyawan.

Kinerja adalah Hasil yang telah di capai seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan tugas nya dalam organisasi, Lester (1994:219). Jika Kinerja seseorang baik di dalam tim kerja atau di dalam organisasi maka perusahaan akan memberikan balas jasa terhadap karyawan tersebut.

Perusahaan sangat mengharapkan prestasi kerja karyawan yang sangat baik, tetapi juga tidak sampai di situ saja. Perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal jika tidak ada nya semangat dari perusahaan seperti motivasi untuk bekerja (metode-metode untuk bekerja) dan peralatan untuk bekerja juga sangat penting bagi perusahaan.

Salah satu cara perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan balas jasa (insentif). Pemberian insentif kepada karyawan di maksudkan agar semua karyawan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai gairah semangat dalam bekerja. Pemberian insentif dalam sebuah pekerjaan di yakini sangat penting guna agar kinerja karyawan semakin meningkat dan kinerja yang di hasilkan sangat baik. Bagi perusahaan pemberian insentif ini dapat menumbuhkan rasa semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang telah di berikan insentif, seperti besar atau kecil insentif yang di berikan oleh karyawan juga akan menentukan puas atau tidak nya karyawan dalam menerima balas jasa dari perusahaan tersebut. Apabila insentif yang di berikan tidak sebanding dengan kinerjanya maka motivasi atau semangat untuk bekerja akan berkurang sehingga akan langsung berdampak pada output perusahaan dan akan berpengaruh terhadap income yang di terima perusahaan.

Insentif di berikan tidak hanya untuk motivasi kepada karyawan, tetapi di berikan juga kepada karyawan sebagai simbol prestasi kerja karna sudah bekerja dengan baik di perusahaan. Penghargaan tersebut di berikan agar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya dengan baik dan selalu akan ada peningkatan tiap waktu. Insentif merupakan “Penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu” Yuniarsih dan Suwanto (2008:131).

Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa insentif adalah balas jasa yang di berikan perusahaan yang bersifat tidak tetap artinya insentif di berikan tergantung kepada prestasi kerja yang di hasilkan, Jadi semakin besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula reward yang di berikan perusahaan untuk karyawan tersebut.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan atau PT swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik

pemerintah, seperti halnya PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang “Badan Usaha Dengan Produk CPO atau Minyak Kasar (minyak mentah). PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) sudah menerapkan insentif terhadap karyawan nya guna untuk mendorong para karyawan agar semangat kerja semakin tinggi yang akan membawa dampak positif terhadap perkembangan perusahaan PT.Surya Bratasena Plantation (SBP).

Berdasarkan survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan perusahaan didapatkan informasi bahwa salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan dan harus diselesaikan oleh PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) adalah bagaimana cara untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik. Diketahui kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) belum maksimal di lakukan maka cara agar memaksimalkan kinerja karyawan tersebut PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) menerapkan pemberian insentif untuk meningkatkan prestasi kerja atau produktivitas kerja yang tinggi agar dapat mengembangkan perusahaan kedepannya. Dengan adanya pemberian insentif ini, karyawan yang bekerja seadanya atau tidak maksimal akan bekerja secara maksimal sehingga prestasi/produktivitas kerja karyawan pun meningkat. Pemberian insentif pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) ini dijelaskan bahwa pemberian insentif ini biasanya didasarkan pada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

Salah satu Fenomena yang terjadi di PT. Surya Bratasena Platation (SBP) yaitu rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi seperti di tunjukkan kepada

karyawan jika tidak ada tugas dari atasan atau pimpinan karyawan tidak inisiatif untuk mengerjakan tugas yang lain nya, masih ada nya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Fenomena tersebut adalah bukti bahwa karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) masih membutuhkan arahan agar dapat memperbaiki kinerja nya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja nya.

Berikut ini peneliti sajikan data karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras dan dikelompokkan berdasarkan bagiannya.

Tabel 1.1
Jumlah Data Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Berdasarkan Bagiannya

No	Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Karyawan Bulanan	11
2	Karyawan Tetap	52
3	Karyawan Harian Lepas	65
4	Karyawan Administrasi	7
5	Karyawan Tehnik	5
6	Karyawan Keamanan	8
7	STAFF	10
Jumlah Keseluruhan		158

Sumber: PT. Surrya Bratasena Plantation (SBP) 2020

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah data karyawan yang bekerja pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras sebanyak 158 karyawan pada tahun 2020, dan pada saat ini terbagi menjadi 7 bagian karyawan, yang pertama yaitu 11 karyawan berada pada posisi bagian karyawan bulanan, yang kedua 52 karyawan berada pada posisi bagian karyawan tetap, yang ketiga 65 karyawan berada pada posisi bagian karyawan harian lepas, yang keempat 7 karyawan berada pada posisi bagian karyawan administrasi, yang kelima 5 karyawan berada pada posisi bagian karyawan tehnik, yang keenam 8 karyawan berada pada posisi bagian karyawan keamanan, dan yang ketujuh 10 karyawan berada pada posisi bagian STAFF. Penelitian ini lebih di fokuskan kepada

karyawan tetap yang berjumlah 52 orang. Karyawan tetap dilakukan penilaian sekali setahun dengan indikator sebagai berikut: pertama prestasi kerja dalam “performance”, kedua loyalitas dalam peraturan/intruksi, ketiga kejujuran dalam disiplin kerja, keempat inisiatif kerja, kelima semangat kerja/ingin maju/belajar, keenam kemampuan kerja sama, dan yang ketujuh kepemimpinan dalam “biltus” pengambilan keputusan.

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Insentif Yang Diterima Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras

No	Insentif Material	Insentif Non Material
1	Komisi	Pemberian Promosi
2	Bonus Tahunan	Penghargaan
3	Tunjangan Hari Tua	Jaminan Sosial

Sumber: PT. Surrya Bratasena Plantation (SBP) 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jenis-jenis insentif yang diterima oleh karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkan Kuras terbagi menjadi dua, yaitu: pertama insentif material yang meliputi komisi, bonus tahunan, tunjangan hari tua, kedua insentif non material yang meliputi pemberian promosi, penghargaan, dan jaminan sosial.

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mengadakan penilaian kinerja karyawan satu kali dalam setahun guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras Tahun 2020

No	Uraian	Point	Jumlah Karyawan
1	Prestasi Kerja Dalam "Performance"	83	20
2	Loyalitas Dalam Peraturan Intruksi	92	18
3	Kejujuran Dalam Disiplin Kerja	80	15
4	Inisiatif Kerja	82	17
5	Semangat Kerja/Ingin Maju Belajar	92	22
6	Kemampuan Kerja Sama	92	39
7	Kepemimpinan Dalam "Biltus" Pengambilan Keputusan	84	27
Total		605	158
Nilai Rata-rata		86,42	

Sumber: PT. Surrya Bratasena Plantation (SBP) 2020

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa keterangan pengelompokan score penilaian kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu: Pertama nilai 92 keatas Memuaskan, kedua nilai 82-91 Amat Baik, ketiga nilai 72-81 Baik, keempat nilai 66-77 Cukup, dan kelima nilai dibawah 65 Kurang.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras selama satu tahun memperoleh predikat "Amat Baik" dengan rata-rata nilai 86,42.

Perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan nya secara langsung guna agar mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja nya. Selain itu perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan juga harus memperhatikan besar kecil nya insentif yang di berikan apakah sudah sesuai insentif dengan hasil atau prestasi yang telah di capai.

Dari beberapa uraian di atas maka penulis tertarik dalam mengangkat skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah dikemukakan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras”.**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti di harapkan agar menjadi manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan terhadap penulis yang berkaitan dengan insentif.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan di harapkan agar penelitian ini di jadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana program insentif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan nya.

3. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain di harapkan dapat di jadikan sumber informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan fikiran untuk membuat penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan ini yaitu untuk membahas skripsi secara ringkas yang terbagi menjadi 6 bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini di jelaskan teori-teori yang relavan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan data, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini akan di jelaskan sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, tujuan perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari hasil penelitian yang berisi kesimpulan dan saran penulis yang di berikan penulis untuk perusahaan guna menjadi pertimbangan agar menjadi lebih baik lagi dalam kinerja nya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan Penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan kepada karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan secara maksimal dan baik, Insentif di berikan di maksudkan agar meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja di suatu perusahaan maka perusahaan akan memberikan insentif yang berupa balas jasa terhadap karyawan tersebut. Insentif itu diberikan agar karyawan semangat dalam bekerja.

Menurut Rivai (2005: 384) maupun Hariandja (2002: 265) mengemukakan insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan prodktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Hani Handoko (2002: 176) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Menurut Samsudin (2006: 194) mengemukakan insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2001: 117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2008: 159) insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2 Ukuran Insentif

Ukuran yang dapat di gunakan untuk memberikan insentif terhadap karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Ukuran Insentif terhadap *jumlah* keluaran yang di lakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* atau komisi penjualan.
- b. Ukuran terhadap *kualitas* keluaran yang di lakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk mencapai standar, atau komisi di lakukan untuk penjualan piutang ragu-ragu.
- c. Ukuran Insentif atas *keberhasilan* mencapai tujuan yang di berikan dalam bentuk bonus .
- d. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan yang di berikan dalam bentuk *profit sharing*.
- e. Ukuran insentif atas *efisien biaya* yang di berikan dalam bentuk *gain sharing*.

- f. Ukuran *insentif atas keterampilan* pekerja yang di berikan dalam bentuk *skill-based pay*.

Tujuan di berikan insentif kepada karyawan yaitu untuk menumbuhkan rasa semangat karyawan agar terus mencapai prestasi kerja. Insentif di berikan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah mencapai prestasi kerja dengan baik, dengan kata lain karyawan tersebut akan mendapatkan insentif dari perusahaan karena telah bekerja di perusahaan dengan sangat baik.

Menurut dari segi cakupannya, insentif dapat di berikan kepada individu atau seluruh organisasi sebagai berikut :

- a. Individual Incentives merupakan bentuk insentif yang akan di berikan secara perorangan atas prestasi kerja dan dapat berupa sistem insentif seperti berikut :
 1. *Bonus* yaitu insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus.
 2. *Merit Salary System* yaitu Program insentif yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan (bukan penjualan).
 3. *Pay For Performance* atau *variabel pay* yaitu insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer atas hasil yang di dapat lebih produktif
- b. *Companywide insentives* merupakan insentif yang bisa berlaku untuk semua pekerja dalam sebuah organisasi dan dapat berupa sistem sebagai berikut :

1. *Profit Sharing plan* yaitu program insentif yang memberi pekerjaan keuntungan perusahaan.
2. *Gain Sharing Plan* yaitu program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.
3. *Play For Knowledge Plan* yaitu program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar keterampilan baru.

Pada dasarnya setiap karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik tidak hanya mengharapkan gaji atau upah saja tetapi di samping itu juga mengharapkan imbalan atas apa yang sudah mereka kerjakan untuk perusahaan, hal tersebut akan menambah motivasi karyawan agar terus memperbaiki kinerjanya.

Sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

2.1.3 Bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Insentif material

Insentif material merupakan insentif perangsang yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kinerjanya yang berbentuk uang dan barang.

2. Insentif non material

Insentif Non material merupakan insentif perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atas prestasi kinerjanya, seperti piagam, piala, mendali.

3. Insentif sosial

Insentif Sosial merupakan insentif perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas.

Kemudian insentif terbagi menjadi 2 golongan yaitu :

1. Financial Insentif yaitu Insentif yang di berikan kepada karyawan yang berbentuk upah dan gaji. Insentif ini di berikan karena sudah bisa menyelesaikan tugas yang di tentukan.
2. Non Financial Insentife yaitu insentif yang akan di berikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan seperti piala dan mendali sebagai tanda kepuasan karyawan terhadap kinerja dan prestasi yang di hasilkan.

2.1.4 Jenis-jenis Insentif

- a. *Piece work* yaitu pembayaran yang di ukur menurut banyak nya unit atau jasa yang di hasilkan.
- b. *Production bonuses* yaitu penghargaan yang di berikan atas prestasi yang sudah melebihi target.
- c. *Commisoni* yaitu persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang di jual.
- d. *Merit raises* yaitu pembayaran kenaikan upah di berikan setelah evaluasi kinerja.

- e. *Maturity curves* yaitu pembayaran berdasarkan kinerja yang di ranking menjadi *marginal, below avarage, avarage, good, oustanding*.
- f. *Pay for knowledge/pay for skills* yaitu kompensasi karena sudah menumbuhkan rasa kemampuan inovasi.
- g. *Non monetary incentives* yaitu penghargaan yang di berikan untuk karyawan yang berbentuk plakat, sertifikat, liburan, da lain –lain.
- h. *Executive incentive* yaitu insentif yang di berikan kepada eksekutif yang sangat perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International Insentive* yaitu penghargaan yang di berikan oleh karyawan karena di tempatkan di luar negeri.

2.1.5 Perhitungan/ Pertimbangan Dalam Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Maka besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan sutau pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu

ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah di capai seseorang yang telah di berikan tugas-tugas dan telah menyelesaikannya dengan baik berdasarkan kecakapan, kemampuan, dan juga pengalaman (Hasibuan ; 2008:64). Penilaian Prestasi kerja cukup penting bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian Prestasi kerja juga dapat menjadi motivasi untuk semua karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Prestasi seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang telah di capai karyawan selama periode tertentu bila hanya di dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar sasaran atau kriteria.

Hasibuan (2015: 87) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah para bawahan mendapat penilaian dari atasannya sehingga mendorong tindak lanjutnya, hal ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan balas jasanya dinaikkan. Maka didapat kesimpulan bahwa prestasi kerja yaitu menilai hasil kerja karyawan yang benar-benar nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Mangkunegara (2015: 13) mengatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan yang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 13), ada 3 faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan juga akan mempengaruhi seseorang karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya seperti kemampuan dalam pendidikan yang memadai. Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan yang cukup akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sangat penting seorang karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik,

system kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan Robin (2015: 267) mengatakan ada tiga kriteria yang dipilih oleh manajemen sangat berpengaruh besar pada apa yang dikerjakan karyawan. Tiga kriteria tersebut adalah:

1. Hasil tugas individu

Jika tujuan akhir yang diperhitungkan dan bukannya cara maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang karyawan.

2. Perilaku

Dalam banyak kasus sukar untuk mengenali hasil spesifik yang akan dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang karyawan yang tugasnya merupakan bagian intrinsik dari suatu upaya kelompok. Dalam kasus ini kinerja kelompok itu mungkin mudah untuk dievaluasi, tapi sumbangan dari setiap karyawan yang berada dalam kelompok sulit atau mustahil untuk diketahui dengan jelas.

3. Ciri

Merupakan kriteria terlemah, namun masih digunakan meluas oleh organisasi adalah ciri-ciri individu seperti sikap yang baik, dapat diandalkan atau kooperatif.

Menurut Handoko (2015: 100) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Disiplin

Hadiwiryono (2014: 230) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Pelatihan

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 86) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Kegiatan tersebut termasuk kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan peningkatan penguasaan teori dan keterampilan dalam mencapai tujuan.

3. Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

2.2.3 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015: 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja sangat memungkinkan semua anggota perusahaan dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja akan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah dan pemberian bonus dalam bentuk kompensasi.

c. Keputusan penempatan

Promosi dan transfer biasanya di dasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk akan menunjukkan kebutuhan pelatihan yang memadai.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kerja akan mengarah kepada keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier yang harus di teliti.

2.2.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015: 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan, merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja, hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

2.3 Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara baik juga pasti akan menghasilkan suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang

karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat material maupun non material yang sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan sebuah penelitian. Karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Secara umum pengertian penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ratih Widiyarti (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Tungkal Ulu	Disiplin Kerja Insentif Prestasi Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Technology Acceptance Model</i> dan <i>Task Technology Fit</i> dengan menggunakan program SPSS 16. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Syunarnaeni Syam A.S (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tosan Permai Lestari	Insentif Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Tosan Permai Lestari berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,529 dan koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,280 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan

				pengaruh sebesar 28,0% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari.
3	Robby Adityo (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu	Insentif Prestasi Kerja	Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.
4	Dion Paulus (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit Di PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau)	Insentif Prestasi Kerja	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ 11,205 uji $t > t_{tabel}$ 1.998. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi Minyak Sawit Pabrik PT. Rohul Sawit Industri adalah 66,6%.
5	Yopi Yunsepa (2017)	Pengaruh Insentif Dan Budaya	Insentif	Hasil penelitian menunjukkan insentif dan budaya

		Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit 1 Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja	Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.
--	--	--	---	---

Sumber: Data Olahan 2021

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu Insentif (X) sebagai variabel Independen (bebas) dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel Dependen (terikat).

Berdasarkan teori diatas, dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Desain Penelitian



Sumber: Data Olahan 2021

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Diduga “**Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras**”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perusahaan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X) adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Insentif sebagai suatu sasaran motivasi yang dapat diberi batasan peransang ataupun pendorong yang diberikan sengaja kepada karyawan (Sarwoto, 2000: 155).	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif Material • Insentif Non Material 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komisi 2. Bonus Tahunan 3. Tunjangan Hari Tua 1. Pemnerian Promosi 2. Penghargaan 3. Jaminan Sosial 	Ordinal
Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Jumlah kerja 4. Target kerja 1. Pengetahuan kerja 2. Keahlian kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yang berjumlah 52 orang.

Tabel 3.2

Karyawan Tetap PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras

No	Bidang	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		L	P	
1	Jenderal Manager	1	-	1
2	Krani Kantor	1	5	6
3	Krani Gudang	2	2	4
4	Krani Buah	1	3	4
5	Asisten	9	-	9
6	Mandor 1	1	-	1
7	Mandor Panen	3	-	3
8	Mandor Tankos	3	-	3
9	Mandor Perawatan	3	1	4
10	Mandor Alat Berat	3	-	3
11	Supir Dump	6	-	6
12	Satpam	8	-	8
Total		41	11	52

Sumber: PT Surya Bratasena Plantation (SBP) 2020

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan jumlah pengamatan yang tidak bisa di ambil semua dari suatu populasi. Jadi sampel dengan kata lain adalah bagian dari seluruh kelompok dari populasi. Peneliti menggunakan teknik Purposive Sampling yang artinya teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Tujuan utama dari Purposive Sampling untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling yang artinya jumlah karyawan yang dapat dijumpai terbatas, dari 52 orang yang menjadi populasi yang dapat dijumpai menjadi sampel berjumlah 43 orang. Oleh sebab itu dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini berjumlah 43 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang di peroleh atau di kumpulkan langsung dari sumber utama atau dengan cara wawancara, dan kuesioner.

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di dapatkan dari orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan tertulis dan secara sistematis seperti angket yang di sebarakan peneliti dan diisi oleh responden. Pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner adalah daftar pertanyaan yang lengkap dan terperinci, daftar pertanyaan tersebut di buat berdasarkan skala Likert dengan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penilaian Dan Scoring Pengukuran Persepsi

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan atau informasi dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara penanya dan yang akan di tanya atau pewawancara dengan penjawab (responden) dengan menggunakan alat interview guide.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang di gunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis, surat kabar, majalah, naskah artikel dan sejenisnya.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

.Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang akan di uji akan menghasilkan valid atau tidak, cara untuk mengetahui hasil tersebut yaitu dengan membandingkan anantara r hitung (*kolom corrected Item-Total Correltion*) dan r tabel yaitu r hitung $>$ r tabel artinya data yang di uji tersebut sudah valid dan layak untuk di analisis.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah data yang di uji reliabel atau tidak maka di lakukan pengujian dengan cara membandingkan nilai reliabilitas yang akan di tunjukan oleh nilai Cronbac'h Alpha dengan nilai r tabel.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu Insentif (X) dengan variabel Terikat yaitu Prestasi Kerja (Y) dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

X = insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji - t adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka didapat variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak)

3.7.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan alat untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai r berkisar antara 0-1. Semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama dengan variabel dependen semakin kuat.

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengetahui besarnya persentasi sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar Nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat pula suatu regresi linear yang di gunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, kemudian di olah menjadi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (Crude Palm OIL). PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai luas lahan sebesar 16.000 ha, yang terbagi menjadi 10.000 ha perkebunan inti dan 6.000 ha perkebunan plasma.

PT. Surya Bratasena Plantation berdiri pada tahun 1988 dengan jenis usaha PMDN Yaitu usaha penanaman modal dalam negeri. Awal mulai pembukaan lahan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu pada tahun 1988, kemudian pada tahun 1989 mulai penanaman secara bertahap. Pada tahun 1991 di mulai pemanenan produksi untuk pertama kalinya, dan pabrik mulai beroperasi yaitu pada tahun 1992.

4.2 Visi dan Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

4.2.1 Visi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Visi PT. Surya Bratasena Plantation adalah Menjadikan perusahaan perkebunan agribisnis yang produktif, inovatif, tanggung dan juga mampu bersaing dalam persaingan global.

4.2.2 Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Misi PT. Surya Bratasena Plantation yaitu menjadikan perkebunan kelapa sawit yang berwawasan unggul dan dapat menjadikan kontribusi kemakmuran yang dapat meningkatkan produktivitas.

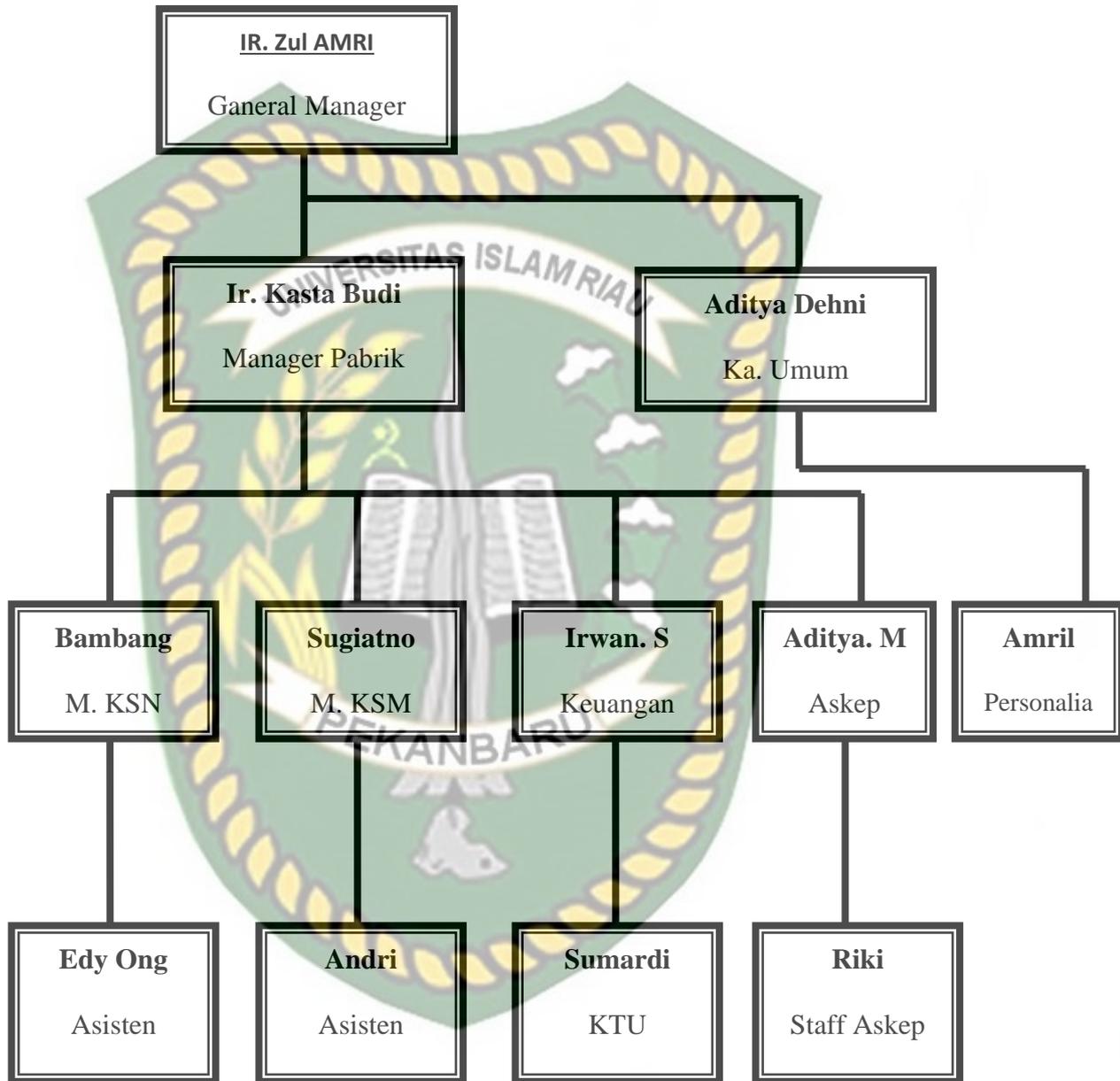
4.3 Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Struktur organisasi merupakan komponen-komponen penyusun perusahaan, yang memperjelas kedudukan setiap posisi, termasuk juga pembagian hak dan kewajiban atas pekerjaan di dalamnya.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras



Sumber : PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) 2020

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden maka akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yang berjumlah 43 responden.

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden menurut jenis kelamin karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	74,4
2	Perempuan	11	25,6
	Total	43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras lebih banyak responden karyawan laki-laki daripada responden karyawan perempuan. Responden laki-laki berjumlah 32 orang atau sebesar 74,4% sedangkan responden perempuan berjumlah 11 orang atau sebesar 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki dibandingkan perempuan, dikarenakan bekerja di perkebunan sawit bukan hal

yang mudah karena membutuhkan tenaga fisik yang besar jika dibandingkan dengan bekerja di perkebunan lain.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden menurut tingkat usia karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	21	48,8
2	31-40 Tahun	16	37,2
3	41-50 Tahun	5	11,7
4	51-60 Tahun	1	2,3
Total		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat dari 43 responden karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras terdapat 21 responden dengan persentase 48,8% berada pada posisi usia 20-30 tahun, 16 responden dengan persentase 37,2% berada pada posisi usia 31-40 tahun, 5 responden dengan persentase 11,7% berada pada posisi usia 41-50 tahun, dan 1 responden dengan persentase 2,3% berada pada usia 51-60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, maka semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden menurut tingkat pendidikan pada karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	SD	10	23,3
2	SMP	10	23,3
3	SMA/SMK	18	41,9
4	D3	2	4,6
5	S1	3	6,9
Total		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat di lihat bahwa pada identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yaitu sebanyak 10 karyawan (23,3%) dengan pendidikan terakhir SD, kemudian 10 karyawan (23,3%) dengan pendidikan SMP, kemudian 18 karyawan (41,9%) dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK, kemudian 2 karyawan (4,6%) dengan pendidikan terakhir D3 dan 3 karyawan (6,9%) berada pada pendidikan terakhir S1. Maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden dari tingkat pendidikan terakhir PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yaitu berada pada pendidikan SMA/SMK.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan yang telah diberikan oleh responden dalam penelitian ini yang mencakup tentang pernyataan-pernyataan yang telah diberikan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel di penelitian ini dan menggambarkan variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu Insentif (X) dan Prestasi Kerja (Y) dapat ditentukan oleh masing-masing indikator yang akan dianalisis. Pada bab 3 metode penelitian telah diuraikan mengenai penetapan rentang skala criteria setiap variabel penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana nilai tertinggi jawaban responden adalah 5, dan nilai terendah jawaban responden adalah 1, dengan jumlah kelas adalah 5.

Tabel 5.4
Nilai Range Dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Range	Kriteria Penilaian
1627-1935	Sangat Baik
1317-1627	Baik
1007-1317	Cukup
697-1007	Tidak Baik
387-697	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan 2021

5.2.1 Insentif

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 43 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang jawaban sebagaimana pada lampiran. Insentif yang terdapat dalam penelitian ini yaitu: insentif material dan insentif non material.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan

rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Berikut ini dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Insentif (X).

Tabel 5.5

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Komisi Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	4,7
2	Setuju	9	20,9
3	Cukup Setuju	22	51,2
4	Tidak Setuju	9	20,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.5 jawaban responden diatas tentang perusahaan memberikan komisi berdasarkan kinerja karyawan diperoleh skor sangat setuju 2 orang dengan persentase 4,7%, setuju 9 orang dengan persentase 20,9%, cukup setuju 22 orang dengan persentase 51,2%, tidak setuju 9 orang dengan persentase 20,9%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,3%. Maka dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan cukup setuju dengan memberikan komisi berdasarkan kinerja karyawan.

Tabel 5.6

Jawaban Responden Tentang Masa Kerja Karyawan Mempengaruhi Bonus Yang Diberikan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,3
2	Setuju	8	18,6
3	Cukup Setuju	22	51,2
4	Tidak Setuju	11	25,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.6 jawaban responden diatas tentang masa kerja karyawan mempengaruhi bonus yang diberikan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 2,3%, setuju 8 orang dengan persentase 18,6%, cukup setuju 22 orang dengan persentase 51,2%, tidak setuju 11 orang dengan persentase 25,6%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,3%. Maka rata-rata jawaban responden menunjukkan cukup setuju dengan masa kerja mempengaruhi bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 5.7

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari Tua Kepada Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,3
2	Setuju	9	20,9
3	Cukup Setuju	15	34,9
4	Tidak Setuju	14	32,6
5	Sangat Tidak Setuju	4	9,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.7 jawaban responden tentang perusahaan memberikan tunjangan hari tua kepada karyawan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 2,3%, setuju 9 orang dengan persentase 20,9%, cukup setuju 15 orang dengan persentase 34,9%, tidak setuju 14 orang dengan persentase 32,6%, dan

sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 9,3%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan memberikan tunjangan kepada karyawan.

Tabel 5.8

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Promosi Kepada Karyawan Yang Berprestasi

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,3
2	Setuju	2	4,7
3	Cukup Setuju	15	34,9
4	Tidak Setuju	15	34,9
5	Sangat Tidak Setuju	10	23,2
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.8 jawaban responden tentang perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 2,3%, setuju 2 orang dengan persentase 4,7%, cukup setuju 15 orang dengan persentase 34,9%, tidak setuju 15 orang dengan persentase 34,9%, sangat tidak setuju 10 orang dengan persentase 23,2%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan memberikan promosi kepada karyawan berprestasi.

Tabel 5.9

Jawaban Responden Tentang Pemberian Promosi Jabatan Akan Membuat Karyawan Bekerja Lebih Giat

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	6	13,9
3	Cukup Setuju	18	41,9
4	Tidak Setuju	11	25,6
5	Sangat Tidak Setuju	8	18,6
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.9 jawaban responden tentang pemberian promosi jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih giat diperoleh skor setuju 6 orang dengan persentase 13,9%, cukup setuju 18 orang dengan persentase 41,9%, tidak setuju 11 orang dengan persentase 25,6% dan sangat tidak setuju 8 orang dengan persentase 18,6%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan pernyataan promosi jabatan akan membuat karyawan untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya.

Tabel 5.10
Jawaban Responden Tentang Saya Merasa Bahwa Perusahaan Memberikan Penghargaan Secara Adil

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,3
2	Setuju	13	30,2
3	Cukup Setuju	19	44,3
4	Tidak Setuju	9	20,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.10 jawaban responden tentang saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan secara adil diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 2,3%, setuju 13 orang dengan persentase 30,2%, cukup setuju 19 orang dengan persentase 44,3%, tidak setuju 9 orang dengan persentase 20,9% dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.3%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan memberikan penghargaan secara adil kepada karyawan.

Tabel 5.11

Jawaban Responden Tentang Saya Merasa Bahwa Penghargaan Yang Diberikan Perusahaan Sudah Cukup Layak

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	7
2	Setuju	13	30,2
3	Cukup Setuju	17	39,5
4	Tidak Setuju	9	21
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.11 jawaban responden tentang saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sudah cukup layak diperoleh skor sangat setuju 3 orang dengan persentase 7%, setuju 13 orang dengan persentase 30,2%, cukup setuju 17 orang dengan persentase 39,5%, tidak setuju 9 orang dengan persentase 21%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,3%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan.

Tabel 5.12

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Jaminan Sosial Yang Layak Kepada Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	11	25,6
3	Cukup Setuju	20	46,5
4	Tidak Setuju	9	20,9
5	Sangat Tidak Setuju	3	7
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.12 jawaban responden tentang perusahaan memberikan jaminan sosial yang layak kepada karyawan diperoleh skor setuju 11 orang dengan persentase 25,6%, cukup setuju 20 orang dengan persentase 46,5%, tidak setuju 9 orang dengan persentase 20,9%, dan sangat tidak setuju 3 orang

dengan persentase 7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan memberikan jaminan sosial yang layak.

Tabel 5.13

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Jaminan Sosial Berdasarkan Jabatan Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	9	21
3	Cukup Setuju	18	41,8
4	Tidak Setuju	13	30,2
5	Sangat Tidak Setuju	3	7
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan jawaban responden tentang perusahaan memberikan jaminan sosial berdasarkan jabatan karyawan diperoleh skor setuju 9 orang dengan persentase 21%, cukup setuju 18 orang dengan persentase 41.8%, tidak setuju 13 orang dengan persentase 30,2%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan memberikan jaminan sosial kepada karyawan.

Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel insentif pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Insentif

No	Pernyataan Insentif (X)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Perusahaan memberikan komisi berdasarkan kinerja karyawan.	2	9	22	9	1	43
	Bobot Skor	10	36	66	18	1	131
2.	Masa kerja karyawan mempengaruhi bonus yang diberikan.	1	8	22	11	1	43
	Bobot Skor	5	32	66	22	1	126
3.	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua kepada karyawan.	1	9	15	14	4	43
	Bobot Skor	5	36	45	38	4	118
B	Insentif Non Material						
4.	Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi.	1	2	15	15	10	43
	Bobot Skor	5	8	45	30	10	98
5.	Pemberian promosi jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih giat.	0	6	18	11	8	43
	Bobot Skor	0	24	54	22	8	108
6.	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan secara adil.	1	13	19	9	1	43
	Bobot Skor	5	52	57	18	1	133
7.	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sudah cukup layak.	3	13	17	9	1	43
	Bobot Skor	15	52	51	18	1	137
8.	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang layak kepada karyawan.	0	11	20	9	3	43
	Bobot Skor	0	44	60	18	3	125
9.	Perusahaan memberikan jaminan sosial berdasarkan jabatan karyawan.	0	9	18	13	3	43
	Bobot Skor	0	36	54	26	3	119
Total Skor						1.095	
Skor Tertinggi $9 \times 5 \times 43$						1.935	

Skor Terendah $9 \times 1 \times 43$	387
Nilai Interval	310

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel insentif diperoleh skor 1.095. Berikut ini criteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1935 - 387}{5} = 310$$

Nilai Range	Kriteria Penilaian
1627-1935	Sangat Baik
1317-1627	Baik
1007-1317	Cukup
697-1007	Tidak Baik
387-697	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel insentif pada kategori “**Cukup**” dikarenakan total skor 1.095 berada diantara 1.007 sampai 1.317. Untuk indikator skor tertinggi terdapat pada indikator penghargaan dan nilai skor terendah pada indikator promosi jabatan.

5.2.2 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja (Mangkunegara 2015:13).

Berikut ini dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Prestasi Kerja (Y).

Tabel 5.15

Jawaban Responden Tentang Saya Mengetahui Bahwa Kehadiran Merupakan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,3
2	Setuju	13	30,2
3	Cukup Setuju	21	48,8
4	Tidak Setuju	6	14
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,7
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.15 jawaban responden tentang saya mengetahui bahwa kehadiran merupakan penilaian prestasi kerja karyawan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 2,3%, setuju 13 orang dengan persentase 30,2%, cukup setuju 21 orang dengan persentase 48,8%, tidak setuju 6 orang dengan persentase 14%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 4,7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan sangatcukup setuju dengan prestasi kerja dinilai melalui kehadiran karyawan.

Tabel 5.16

Jawaban Responden Tentang Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat Sesuai Waktu Yang Telah Ditentukan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	6	14
3	Cukup Setuju	24	55,8
4	Tidak Setuju	11	25,5
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,7
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.16 jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan diperoleh

skor setuju 6 orang dengan persentase 14%, cukup setuju 24 orang dengan persentase 55,8%, tidak setuju 11 orang dengan persentase 25,5%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 4,7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel 5.17

Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Jumlah Yang Banyak Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	9	21
3	Cukup Setuju	21	48,8
4	Tidak Setuju	10	23,2
5	Sangat Tidak Setuju	3	7
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.17 jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang banyak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki diperoleh skor setuju 9 orang dengan persentase 21%, cukup setuju 21 orang dengan persentase 48,8%, tidak setuju 10 orang dengan persentase 23,2%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan mengerjakan pekerjaan jumlah banyak sesuai kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Tabel 5.18

Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Memenuhi Target Yang Telah Ditetapkan Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	10	23,2
3	Cukup Setuju	23	53,5
4	Tidak Setuju	7	16,3
5	Sangat Tidak Setuju	3	7

Jumlah	43	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.18 jawaban responden tentang saya mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan diperoleh skor setuju 10 orang dengan persentase 23,2%, cukup setuju 23 orang dengan persentase 53,5%, tidak setuju 7 orang dengan persentase 16,3%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.19
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menetapkan Target Kerja Tanggung Jawab Jabatan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	16	37,2
3	Cukup Setuju	19	44,2
4	Tidak Setuju	8	18,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.19 jawaban responden tentang perusahaan menetapkan target kerja tanggung jawab jabatan diperoleh skor setuju 16 orang dengan persentase 37,2%, cukup setuju 19 orang dengan persentase 44,2%, dan tidak setuju 8 orang dengan persentase 18,6%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan target kerja merupakan tanggung jawab jabatan.

Tabel 5.20

Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Pengetahuan Yang Saya Miliki

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	6	14
3	Cukup Setuju	17	39,5
4	Tidak Setuju	17	39,5
5	Sangat Tidak Setuju	3	7
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.20 jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang saya miliki diperoleh skor setuju 6 orang dengan persentase 14%, cukup setuju 17 orang dengan persentase 39,5%, tidak setuju 17 orang dengan persentase 39,5%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 7%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki.

Tabel 5.21

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tugas Kepada Karyawan Sesuai Dengan Keahlian Masing-Masing

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	7	16,3
3	Cukup Setuju	21	48,8
4	Tidak Setuju	14	32,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.21 jawaban responden tentang perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing diperoleh skor setuju 7 orang dengan persentase 16,3%, cukup setuju 21 orang dengan persentase 48,8%, tidak setuju 14 orang dengan persentase 32,6%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,3%. Maka jawaban responden

rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan tugas diberikan sesuai keahlian masing-masing agar terhindar dari konflik dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 5.22

Jawaban Responden Tentang Hasil Penilaian Kinerja Saya Mencerminkan Tanggung Jawab Saya Selama Bekerja

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	5	11,6
3	Cukup Setuju	20	46,5
4	Tidak Setuju	18	41,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.22 jawaban responden tentang hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja diperoleh skor setuju 5 orang dengan persentase 11,6%, cukup setuju 20 orang dengan persentase 46,5%, dan tidak setuju 18 orang dengan persentase 41,9%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan penilaian kinerja mencerminkan tanggung jawab selama bekerja.

Tabel 5.23

Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Bekerjasama Dengan Tim Untuk Menyelesaikan Tugas Yang Telah Ditentukan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	7	16,3
3	Cukup Setuju	15	34,9
4	Tidak Setuju	17	39,5
5	Sangat Tidak Setuju	4	9,3
Jumlah		43	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.23 jawaban responden tentang saya mampu bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan diperoleh skor setuju 7 orang dengan persentase 16,3%, cukup setuju 15 orang dengan persentase 34,9%, tidak setuju 17 orang dengan persentase 39,5%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 9,3%. Maka jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju dengan bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan terjalinnya kerjasama antara para karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan untuk lebih baik dari sebelumnya.

Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
A	Kuantitas						
1.	Saya mengetahui bahwa kehadiran merupakan penilaian prestasi kerja karyawan.	1	13	21	6	2	43
	Bobot Skor	5	52	63	12	2	134
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan	0	6	24	11	2	43
	Bobot Skor	0	24	72	22	2	120
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang banyak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	9	21	10	3	43
	Bobot Skor	0	36	63	20	3	122
4.	Saya mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	10	23	7	3	43
	Bobot Skor	0	40	69	14	3	126
5.	Perusahaan menetapkan target kerja tanggung jawab jabatan.	0	16	19	8	0	43
	Bobot Skor	0	64	57	16	0	137
B	Kualitas						
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang saya miliki.	0	6	17	17	3	43
	Bobot Skor	0	24	51	34	3	112
7.	Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing.	0	7	21	14	1	43
	Bobot Skor	0	28	63	28	1	120
8.	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya	0	5	20	18	0	43

	selama bekerja.						
	Bobot Skor	0	20	60	36	0	116
9.	Saya mampu bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	0	7	15	17	4	43
	Bobot Skor	0	28	45	34	4	111
Total Skor							1.098
Skor Tertinggi $9 \times 5 \times 43$							1.935
Skor Terendah $9 \times 1 \times 43$							387
Nilai Interval							310

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja diperoleh skor 1.098. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1.935 - 387}{5} = 310$$

Nilai Range	Kriteria Penilaian
1627-1935	Sangat Baik
1317-1627	Baik
1007-1317	Cukup
697-1007	Tidak Baik
387-697	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel prestasi kerja pada kategori “**Cukup**” dikarenakan total skor 1.098 berada diantara 1.007 sampai 1.317. Untuk indikator skor tertinggi terdapat pada indikator target kerja dan nilai skor terendah pada indikator kerjasama.

5.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrument tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrument tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk 2 sisi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = N - 2$; $r_{tabel} = 43 - 2$; $r_{tabel} = 41$; $r_{tabel} = 0,3008$. Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.25
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Keputusan
Insentif (X)	X1	0,589	0,3008	Valid
	X2	0,520	0,3008	Valid
	X3	0,458	0,3008	Valid
	X4	0,640	0,3008	Valid
	X5	0,449	0,3008	Valid
	X6	0,587	0,3008	Valid
	X7	0,582	0,3008	Valid
	X8	0,477	0,3008	Valid
	X9	0,450	0,3008	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,623	0,3008	Valid
	Y2	0,567	0,3008	Valid
	Y3	0,546	0,3008	Valid
	Y4	0,655	0,3008	Valid
	Y5	0,400	0,3008	Valid
	Y6	0,493	0,3008	Valid
	Y7	0,534	0,3008	Valid
	Y8	0,642	0,3008	Valid
	Y9	0,542	0,3008	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.25 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 43 orang maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas di gunakan untuk menunjukkan sejauh mana untuk mengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach'*, untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 5.26
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Insentif (X)	0,824	0,60	Reliabel
PrestasiKerja (Y)	0,843	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.26 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika Sig (signifikansi) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai Sig (signifikansi) $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas ini dengan menggunakan uji statistic dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan melihat nilai kolmogorov dan *Asymp Signya*. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2013:163). Hasil pengujian untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 5.27 berikut ini:

Tabel 5.27
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18151688
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.081
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan 2021

Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.5 Analisis Data

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (variabel terikat) dapat diprediksi melalui variabel independent (variabel bebas) secara individual, atau berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel. Model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependent (Insentif)

- a = Nilai konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel independen (PrestasiKerja)
- ϵ = Standar error

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS *for Windows* versi 21. Diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Sederhana sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.28
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.270	2.483		3.330	.002
	X	.678	.096	.742	7.092	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.28 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam analisis ini adalah :

$$Y = 8,270 + 0,678X + 0,096$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- a. Konstanta sebesar 8,270, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Prestasi Kerja adalah sebesar 8,270.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,678 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai insentif, maka nilai prestasi kerja bertambah sebesar 0,678. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi insentif terhadap prestasi kerja adalah positif.

5.5.2 Pengujian Signifikan Uji t

Persial Person adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara persial (t-test). Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan:

1. Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Ketentuan uji t adalah H_0 dapat diterima jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel dan H_1 diterima apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel.

Berdasarkan tabel distribusi *tstudent* dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-k-1 \\ &= 0,05/2 && : 43 - 1 - 1 \\ &= 0,025 && : 41 \\ &= 2,0195 \end{aligned}$$

Ket:

n = banyaknya responden

k = jumlah variabel bebas

Pada t tabel hasilnya adalah 2,0195. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5.29
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.270	2.483		3.330	.002
	X	.678	.096	.742	7.092	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

H : Pemberian Insentif Sangat Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja

Pada variabel Insentif (X) nilai t hitung 7,092 > nilai t tabel 2,0195 artinya Pemberian Insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

5.5.3 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu koefisien determinasi dan koefisien korelasi juga menggunakan pengukur hubungan antara dua variabel. Hasil uji Koefisien Relasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Hasil Uji Korelasi (r)

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
Y	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

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

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 5.30 diatas didapat hasil korelasi pearson untuk semua sampel penelitian, dengan jumlah sampel 43 responden karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP). Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi insentif memiliki hubungan yang positif sebesar 0,742 atau 74,2% dengan tingkat signifikansi pada level 1%. Hal tersebut mencerminkan kondisi bahwa adanya korelasi yang positif dan kuat antara insentif dengan prestasi kerja.

5.5.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independent dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen dan moderating dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5.31
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.540	3.220

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil yang dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,742. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,551. Yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah sebesar 55,1%. Dan sisanya (44,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak terdapat dalam penelitian.

5.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan Program SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras. Bagi pihak perusahaan perlu memberikan insentif kepada karyawan dengan baik agar prestasi kerja yang dihasilkan juga baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Hani Handoko (2014:15) yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga, kemampuan yang dikeluarkan, serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga prestasi kerja para karyawan lebih meningkat dari sebelumnya, dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras, maka dapat ditarik kesimpulan secara ringkas adalah sebagai berikut:

Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.

6.2 Saran

1. Bagi perusahaan, agar lebih memperhatikan insentif yang di berikan kepada karyawan, karena semakin baik insentif yang di berikan oleh perusahaan maka semakin baik pula prestasi kerja yang di dihasilkan.
2. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
3. Untuk Peneliti selanjutnya, agar dapat menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain yang akan menghasilkan hubungan yang kuat antara variabel dengan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prambudu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Ratih Widiyarti, Skripsi 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kebun Tungkal Ulu*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2012.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Sunarsi, D. 2018. Buku Ajar: *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama.

Sunarsi, D. 2019. *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Syunarnaeni Syam A.S, Skripsi 2018. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tosan Permai Lestari*.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Widarjono, Agus *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonosia.

Yusuf, Burhauddin *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press, 2015.

