

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. GANDAERAH HENDANA
UKUI-KABUPATEN PELALAWAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

ROBET PRATAMA SINAGA

NPM: 175210978

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. GANDAERAH HENDANA UKUI-KABUPATEN PELALAWAN

OLEH :

ROBET PRATAMA SINAGA

NPM: 175210978

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yaitu dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian sebanyak 296 responden, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan mengambil sampel 37 karyawan office. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dengan penyebaran kuesioner secara personal. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument, uji analisis regresi linier sederhana, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang diberikan (Adjusted R^2) sebesar 80,2% dan sisanya 19,28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF INCENTIVES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PALM OIL FACTORY OF PT. GANDAERAH HENDANA UKUI-KABUPATEN PELALAWAN

By:

ROBET PRATAMA SINAGA
NPM: 175210978

The purpose of this study was to examine and analyze the incentive variable on employee performance. This study uses a quantitative approach. The data used in this study are primary and secondary data. The primary data sources in this study were obtained directly from the respondents, namely by distributing questionnaires and interviews. The population in the study was 296 respondents, the sampling technique used in this study was purposive sampling by taking a sample of 37 office employees. The data collection method used is a field study by distributing personal questionnaires. The analysis used in this research is instrument test, simple linear regression analysis test, t test and coefficient of determination (R^2). The results obtained from this study that the provision of incentives has a positive and significant effect on employee performance, with the contribution given (Adjusted R^2) of 80.2% and the remaining 19.28% influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: Giving Incentives and Employee Performance

KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrohmaanirrohiim
Assalaamu' Alaikum Warohmatulloohi Wabarokaatuh*

Segala puji bagi Allaah Subhanahu Wa Ta'ala. yang telah mencurahkan nikmat dan karunia Allaah kepada kita semua. Seperti dengan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan”** ini yang merupakan sebagian dari nikmat yang diberikan Allah. Salam dan salawat senantiasa tercurah kepada kekasih Allaah, Nabi Muhammad *Shollallohu alaihi wasallam*. beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqomah memperjuangkan agama Allah hingga akhir zaman.

Kesempurnaan hanyalah milik Allah *Subhanahu Wa ta'ala*. Keterbatasan dengan kemampuan adalah salah satu dari sekian banyak kekurangan manusia. Begitu pula dengan skripsi ini kendatipun penulis menuangkan seluruh tenaga dan upaya untuk kesempurnaan dari skripsi ini, penulis tetap menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi, penulis tetap mengharapkan dengan keberadaan skripsi ini mampu memberi manfaat dan menambah wawasan bagi setiap yang membacanya. Skripsi yang penulis buat ini merupakan salah satu kewajiban mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau setelah melaksanakan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya bantuan dan motivasi dari kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda yang telah berjuang, berdoa, mendidik dan membiayai dalam menuntut ilmu

beserta kakak-kakakku, sahabat dan seluruh keluarga besar. Pada kesempatan ini tidak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., MM selaku Pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi sampai hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
7. Teristimewa Kepada Orang Tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.

8. Pimpinan dan karyawan PT. Gandaerah Hendana-Ukui yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
9. Rekan Mahasiswa seperjuangan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhusus Prodi Manajemen angkatan 2017, atas solidaritas dan semoga keakraban, kebersamaan dan ukhuwah tidak berhenti di perkuliahan.
10. Kepada **Semua Pihak** yang telah memberikan bantuan dan sumbangan pikiran, karena keterbatasan sehingga tidak sempat disebutkan namanya satu per satu.

Akhir kata, semoga apa yang telah kita lakukan hari ini dapat membuat kita selangkah lebih maju dari hari-hari sebelumnya dan mudah-mudahan tugas akhir ini ada manfaatnya, dan kepada semua pihak yang telah memberi bantuan dan bimbingan semoga mendapatkan amal disisi *Allah azza wa jalla, Aamiin allaahumma aamiin.*

Pekanbaru, Maret 2023

Penulis

ROBET PRATAMA SINAGA
NPM: 175210978

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Secara Umum	16
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.1.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.2 Insentif	19
2.2.1 Pengertian Insentif	19
2.2.2 Jenis-Jenis Insentif	21
2.2.3 Bentuk Insentif	22
2.2.4 Tujuan Pemberian Insentif	23
2.2.5 Ukuran Insentif	24
2.3 Penelitian Terdahulu	25
2.4 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	29
3.2 Operasional Variabel	29

3.3 Populasi Dan Sampel.....	30
3.4 Jenis Dan Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik Analisa Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Karakteristik Responden	35
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	36
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
4.2.2 Uji Instrument Penelitian.....	38
4.4.2.1 Uji Validitas.....	38
4.4.2.2 Uji Reliabilitas	39
4.2.3 Analisis Deskriptif.....	40
4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Insentif	40
4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	51
4.2.4 Hasil Analisis Data	59
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59
4.2.4.2 Analisis Uji t.....	60
4.2.4.3 Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP.....	
6.1 Kesimpulan	62
6.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PKS PT. Gandaerah Hendana Okt 2021	3
Tabel 1.2 Target Realisasi TBS PT. Gandaerah Hendana Tahun 2021	4
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi CPO PT. Gandaerah Hendana 2021	5
Tabel 1.4 Rekapitulasi Pembayaran Insentif Karyawan 2018 s/d 2020.....	9
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 5.1 Jenis Kelamin.....	36
Tabel 5.2 Tingkat Umur.....	36
Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 5.4 Masa Kerja	38
Tabel 5.5 Pengujian Validitas X dan Y.....	39
Tabel 5.6 Pengujian Reliabilitas	39
Tabel 5.7 Tanggapan Terhadap Kesesuaian Pemberian Bonus Beban Kerja Yang Diberikan.....	41
Tabel 5.8 Tanggapan Terhadap Kesesuaian Komisi Presentase Penjualan	41
Tabel 5.9 Tanggapan Terhadap Kesesuaian Komisi Terhadap Lamanya Lembur Kerja.....	42
Tabel 5.10 Tanggapan Terhadap Insentif Finansial Yang Diberikan Memenuhi Harapan Penghasilan Tambahan	43
Tabel 5.11 Tanggapan Terhadap Kemudahan Mencapai Standar Penentuan Pemberian Insentif	43
Tabel 5.12 Tanggapan Terhadap Kesetaraan Pemberian Insentif Keahlian & Tanggungjawab Kerja	44
Tabel 5.13 Tanggapan Terhadap Kesesuaian Penghargaan Prestasi Kerja.....	45
Tabel 5.14 Tanggapan Terhadap Kemudahan Dalam Mencapai Pemberian Penghargaan	46
Tabel 5.15 Tanggapan Terhadap Objektivitas Pemberian Penghargaan	46
Tabel 5.16 Tanggapan Terhadap Efektifitas Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja.....	47

Tabel 5.17 Tanggapan Terhadap Perubahan Kondisi Kerja Setelah Pemberian Insentif	48
Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden	49
Tabel 5.19 Tanggapan Terhadap Ketepatan Waktu	51
Tabel 5.20 Tanggapan Terhadap Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja.....	52
Tabel 5.21 Tanggapan Terhadap Kemampuan Mengevaluasi Pekerjaan	52
Tabel 5.22 Tanggapan Terhadap Proses Kerja	53
Tabel 5.23 Tanggapan Terhadap Perlakuan Adil Dan Objektivitas.....	54
Tabel 5.24 Tanggapan Terhadap Kualitas Pekerjaan.....	54
Tabel 5.25 Tanggapan Terhadap Tingkat Kehadiran.....	55
Tabel 5.26 Tanggapan Terhadap Ketepatan Waktu	56
Tabel 5.27 Tanggapan Terhadap Patuh Terhadap Aturan	56
Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden	57
Tabel 5.29 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59
Tabel 5.30 Hasil Uji T.....	60
Tabel 5.31 Analisis Korelasi dan Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kueisoner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Tabulasi Penelitian	72
Lampiran 3. Hasil SPSS	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan bagian yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Karyawan dituntut untuk memberikan seluruh potensinya demi kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan kepuasan bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan tersebut dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan merasakan kinerja yang baik dari karyawannya dilihat dari pencapaian-pencapaian perusahaan yang terealisasikan. Akan tetapi, kinerja karyawan yang belum optimal tentu tidak akan menjadikan pencapaian-pencapaian perusahaan akan terwujud dan perusahaan tentu tidak akan lagi menggunakan karyawan tersebut untuk bekerja.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan memberikan dampak perkembangan bisnis dan keuntungan bagi perusahaan, dimana jika perusahaan dapat mengelola potensi sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan dengan seoptimal mungkin. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan.

Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja.

Persaingan pabrik pengolahan Kelapa Sawit di Kabupaten Pelalawan sangat kompetitif karena disebabkan jumlah pabrik kelapa sawit di Kabupaten Pelalawan sangat banyak melihat kondisi geografis yang baik untuk perkebunan kelapa sawit diantaranya terdapat PT. Musim Mas, PT. Sari Lembah Subur, PT. Astra Agro Lestari serta perusahaan-perusahaan lain yang ada dilingkungan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan karena perusahaan dengan kinerja karyawan terbaiklah yang akan memenangkan persaingan bisnis.

PT. Gandaerah Hendana Ukui adalah perusahaan yang bergerak dibidang agro industri yang kegiatan usahanya perusahaan ini mengolah TBS (Tandan Buah Segar) dari tanaman kelapa sawit yang dibeli dari masyarakat menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel yang bernilai lebih. CPO yang diproduksi adalah minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil pengempaan daging buah kelapa sawit sedangkan kernel itu sendiri adalah inti sawit itu sendiri yang diperoleh dari pemisahan biji kelapa sawit dari daging buah. TBS yang diolah menjadi CPO dan kernel adalah TBS yang berasal dari hasil panen masyarakat yang menjual hasil panen kelapa sawitnya ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gandaerah Hendana Ukui. Sebagai gambaran mengenai pada Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gandaerah Hendana, peneliti menampilkan data jumlah karyawan yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gandaerah
Hendana-Ukui Pelalawan Periode Oktober 2021

No	Jabatan/Posisi	Jumlah (Orang)	Persentase Jumlah Karyawan (%)
Staff Kantor/Tetap			
1	Kepala Tata Usaha	1	2,70%
2	Admin Kantor	3	8,11%
3	Payroll	4	10,81%
4	Krani Keuangan	7	18,92%
5	Krani Personalia	6	16,27%
7	Krani Data Center	5	13,51%
8	Krani Kemitraan	5	13,51%
9	Krani Gudang	6	16,27%
Jumlah		37	
Staff Lapangan/Tidak Tetap			
1	Pemanenan	112	37,84%
2	Perawatan	129	43,58%
3	Mandor Semprot	13	43,91%
4	Mandor Pupuk	14	4,73%
5	Mandor Panen	28	9,46%
Jumlah		296	

Sumber: PT. Gandaerah Hendana Ukui

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap bagian kantor dan lapangan pada PT. Gandaerah Hendana pada periode tahun 2021 berjumlah 37 orang yang dirincikan sebagai karyawan tetap, selain itu terdapat karyawan tidak tetap seperti buruh yang berjumlah 296 yang mana setiap karyawan terbagi dan menduduki suatu posisi jabatan yang berbeda.

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Indikasi tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi secara umum.

Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gandaerah Hendana Ukui selalu membuat target TBS yang akan diterima dan hasil produksi CPO dan kernel setiap tahunnya. Berikut adalah tabel target TBS diterima dan realisasi oleh Pabrik Kelapa sawit (PKS) PT. Gandaerah Hendana Ukui dari tahun 2018 sampai 2020 yaitu:

Tabel 1.2
Target TBS diterima dan Realisasi PKS PT. Gandaerah Hendana
Ukui Tahun 2021

No	Tahun/Periode	Target TBS Diterima	Realisasi	Persentase (%)
1	2018	262.976.000 kg	273.802.200 kg	4,12%
2	2019	312.200.000 kg	301.131.779 kg	-3,54%
3	2020	320.342.000 kg	322.909.000 kg	0,79%

Sumber: Data Sekunder PT. Gandaerah Hendana Ukui, 2021

Pada tabel 1.2 dapat kita lihat target TBS diterima dan realisasi target dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Pada tahun 2018 perusahaan mencapai target realisasi sebesar 273.802.200 kg melebihi dari target TBS. Pada tahun 2019 perusahaan-perusahaan mencoba menaikkan target sebesar 312.200.000 kg, akan tetapi perusahaan tidak mencapai target tersebut dan hanya mencapai realisasi sebesar 301.131.779 kg. Pada tahun 2020 perusahaan mencoba lagi menaikkan target sebesar 320.342.000 kg, Perusahaan pada tahun ini dapat mencapai tujuan tersebut melebihi dan melebihi target realisasinya, sebesar 322.909.000 kg, terjadinya naik turun realisasi target TBS diterima perusahaan mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan belum optimal.

Pada perusahaan industri kelapa sawit sangat diperlukan kinerja karyawan yang baik dan tepat waktu agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara bahan baku dan hasil produksi. Karena berfokus pada efisiensi yang tinggi serta biaya yang rendah, supaya pabrik mampu bersaing dengan kompetitor lain, maka bila

mana dalam suatu Pabrik Kelapa Sawit effisiensinya rendah dan biaya yang tinggi maka dapat di pastikan pabrik tersebut tidak beroperasi dengan baik dan PKS tersebut dapat mengalami kerugian serta mengancam keselamatan berinvestasi.

Tujuan utama Pabrik Kelapa Sawit adalah untuk keseimbangan operasional dengan biaya yang memadai (sesuai anggaran) dan bahan baku sehingga untuk mencapai Rendemen atau *Oil Extraction Rendement (OER) Crude Palm Oil (CPO)* dan Kernel yang tinggi dengan efisiensi yang tinggi, dan tercapainya mutu produksi. Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gandaerah Hendana Ukui selalu membuat target dan realisasi produksi CPO dan Kernel setiap tahunnya. Berikut adalah target dan realisasi hasil produksi CPO Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Gandaerah Hendana Ukui tahun 2018 sampai 2020 yaitu:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Produksi CPO Pabrik Kelapa Sawit (PKS)
PT. Gandaerah Hendana Ukui

No.	Tahun	Target Produksi Kernel	Realisasi Produksi	Persentase (%)
1	2018	15.667.000 kg	14.982.070 kg	102,14%
2	2019	15.124.000 kg	16.309.630 kg	107,83%
3	2020	16.900.000 kg	15.297.440 kg	93,09%

Sumber: Data Sekunder PT. Gandaerah Hendana Ukui, 2021

Pada tabel 1.3 diatas dapat kita ketahui setiap tahun perusahaan menaikan target produksinya, akan tetapi realisasi hasil produksi CPO mengalami perubahan yang fluktuatif, yaitu hanya pada tahun 2019 saja yang mengalami kenaikan dari tahun 2018 dengan presentase 102,14% dari target produksi yang kemudian naik pada tahun 2019 menjadi 107,83%. Tentunya setiap pencapaian hasil produksi memberi pengaruh yang baik terhadap perusahaan dan ini tentunya juga dipengaruhi dari kinerja karyawan yang membaik.

Dari hasil realisasi produksi 2019 kemudian perusahaan mencoba menaikkan target hasil produksi untuk tahun 2020 akan tetapi perusahaan tidak berhasil melebihi target yang ditetapkan dengan realisasi hasil produksi sebesar dengan presentase 93,09% dari target produksi yang ditetapkan perusahaan. Setiap hasil produksi merupakan hasil dari kerja karyawan mengerjakan tugas-tugasnya. Keadaan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belumlah maksimal yang tentunya berpengaruh negatif terhadap perusahaan, hal ini tentunya disebabkan oleh bannyak faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kernel merupakan produk pabrik kelapa sawit PT. Gandaerah Hendana Ukui yang setiap tahunnya perusahaan menetapkan target produksi dari kernel tersebut.

Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal perlu adanya pemerhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut. Kebutuhan tersebut bisa dalam bentuk materi maupun non materi. Kinerja yang optimal harus diimbangi dengan pemberian insentif yang adil bagi kebutuhan karyawan. Bagi suatu karyawan, insentif menjadi suatu ukuran nilai karya mereka yang dapat menunjukkan status, martabat, dan harga dari karyawan tersebut. Bagi perusahaan, insentif merupakan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia atau karyawannya. PT. Gandaerah Hendana Ukui dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memberikan sarana motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian insentif merupakan suatu motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh pendapatan yang berupa uang agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian seorang

karyawan menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan agar memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan insentif. Insentif itu sendiri adalah salah satu bentuk kompensasi yang sering digunakan, dimana karyawan dibayar berdasarkan kuantitas atau hasil yang dicapai, semakin baik kinerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Pemberian insentif adalah salah satu strategi yang dilakukan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan kepada sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat bekerja yang optimal serta memberikan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang ingin bekerja di sebuah perusahaan, dan akan memajukan perusahaan dimana dia akan bekerja, akhir-akhir ini karyawan mulai enggan masuk kerja dengan rajin dan sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan, sebab karyawan yang jarang masuk belum diketahui apa penyebab karyawan mulai malas masuk kerja, para atasan seperti asisten, mandor, kerani ataupun karyawan kantor harus bisa bagaimana caranya agar para karyawan yang malas-malasan bisa rajin dan mematuhi prosedur yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, oleh sebab itu perusahaan harus bisa memberikan rangsangan kepada karyawan agar selalu bekerja dengan perasaan yang senang dan gembira, dan para karyawan bisa memberikan kemampuan yang ia miliki untuk kemajuan perusahaan.

Gambaran tersebut akan mampu memberikan rangsangan kepada karyawan, agar mampu bekerja dengan sebaik mungkin, dan dari pihak perusahaan diuntut untuk memberikan perhatian yang sering terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja salah satu yang diberikan perusahaan

untuk karyawannya berupa insentif, dengan tujuan agar dapat merangsang atau mendorong kinerja karyawan.

Dalam praktiknya PT. Gandaerah Hendana menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik dan optimal. Pemberian insentif kepada karyawan seluruh divisi dan untuk staf lapangan diberikan ketika target PT. Gandaerah Hendana tercapai tiap tahunnya. Dengan adanya pemberian insentif yang diterapkan oleh PT. Gandaerah Hendana kepada seluruh karyawan akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh insentif yang lebih tinggi lagi.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan PKS PT. Gandaerah Hendana adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuai dalam pemberian insentif kurang maksimal. Hal ini terlihat dari karyawan kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal. Berikut tabel penetapan pemberian insentif material yang diberlakukan pada perusahaan PT. Gandaerah Hendana Ukui yaitu:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Pembayaran Insentif Karyawan PT. Gandaerah Hendana
Ukui Tahun 2018 s/d 2020

No	Tahun Anggaran	Total Biaya Insentif	Jumlah Karyawan Mendapatkan Insentif
1	2018	Rp. 274.062.500	187 Orang
2	2019	Rp. 271.575.000	182 Orang
3	2020	Rp. 284.470.000	183 Orang

Sumber: Data Sekunder PT. Gandaerah Hendana Ukui, 2021

Tabel 1.4 diatas merupakan bagan total biaya insentif material selama 3 tahun terakhir yaitu dari 2018 sampai tahun 2020, perolahan insentif ini didapatkan untuk karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang memiliki kinerja bagus dan melampaui target yang telah ditentukan. Dari tahun 2018 sampai tahun 2019 terjadi penurunan biaya insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan insentif sebanyak 187 orang pada tahun 2018, sedangkan sebanyak 182 pada tahun 2019 dan sebanyak 183 pada tahun 2020. Pada tahun 2018 dengan 187 karyawan dengan total insentif sebesar Rp. 274.062.500, untuk ditahun 2019 terjadi kenaikan biaya insentif yang dikeluarkan yaitu sebesar Rp. 271.575.000 dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit yaitu 182 orang. Dengan total 182 orang tentu lebih banyak mendapatkan insentif dari 187 orang. Pada tahun berikutnya terjadi kenaikan total biaya insentif sebesar Rp. 284.470.000 dan ini biaya insentif terbesar dari tahun 2018 sampai 2020. Dari total insentif material yang dikeluarkan oleh PT. Gandaerah Hendana, komisi merupakan jenis insentif material yang paling besar dikeluarkan oleh perusahaan.

Perusahaan juga menerapkan pemberian insentif dalam bentuk non material kepada karyawannya untuk memberikan motivasi kinerja karyawan agar selalu maksimal. Insentif non material yang diberikan kepada karyawan adalah dalam bentuk pemberian piagam penghargaan kepada karyawan dan

kenangkenangan kepada karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun di perusahaan dan berjasa. Promosi jabatan juga merupakan salah satu insentif non material yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik ketika dievaluasi berkesempatan untuk dipromosikan.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan serta wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya pemberian insentif dalam upaya pengoptimalan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik dengan judul: **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. GANDAERAH HENDANA UKUI-KABUPATEN PELALAWAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana insentif pada PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan.

- b) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan keilmuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan.

- b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan mengenai sejauh mana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang diperoleh selama bekerja di PT. Gandaerah Hendana Ukui-Kabupaten Pelalawan tersebut.

- c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dalam penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini maka dapat dijabarkan sub-sub pada pada yang dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan PT. Gandaerah Hendana dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan dan memaparkan hasil penelitian pada PT. Gandaerah Hendana.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja dan dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja. August W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Artinya adalah kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2011).

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan (Hasibuan, 2014). Indikator penilaian kinerja karyawan yaitu meliputi prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja, kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi

peraturan perusahaan, kreatifitas yaitu penilaian kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas bekerja, bekerja sama yaitu kemampuan katyawan dalam bekerjasama, tanggung jawab yaitu penilaian dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2014), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Adapun definisi kinerja menurut Fahmi (2014), adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai degan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Handoko, 2012).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Donni (2014), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan factor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut *IQ (Intelligent Quetient)* dan kemampuan *reality (Knowledge*

+ *Skill*) artinya pegawai dengan *IQ* tinggi dan pendidikan/pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik untuk perusahaan/organisasi.

3. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Secara Umum

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Menurut Rivai (2012) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran di masa mendatang.
6. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistik.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.

11. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
14. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
15. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
16. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sulistiyani (2013), adalah:

- 1) *Personal qualities* (Kualitas individual). Seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi jika memiliki kualitas diri yang cukup. Kualitas yang dimaksud sesungguhnya sangat kompleks, tidak hanya menyangkut penguasaan kemampuan, pengetahuan serta kecakapan, melainkan juga kualitas psikologis, jasmani, rohani dan factor lainnya.
- 2) *Quality of the work* (kualitas kerja). Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut
- 3) *Job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan). Banyaknya karyawan yang menguasai yang menguasai, memahami pekerjaan cenderung memberi dukungan untuk pencapaian kinerja yang tinggi.
- 4) *Cooperation* (kerjasama). Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Kerjasama menjadi kunci dalam pencapaian kinerja kelompok maupun kinerja organisasi.

- 5) *Initiative* (inisiatif). Dengan inisiatif yang tinggi seorang karyawan dapat mencapai kinerja yang tinggi. Inisiatif ini mendorong seorang karyawan untuk selalu mengawali pekerjaan lebih cepat, memecahkan masalah dengan tepat serta berusaha merespon hal-hal yang dihadapi lebih cepat.
- 6) *Quantity of work* (kuantitas kerja). Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar.

2.1.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan/target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan. Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan dilakukanlah evaluasi yang disusul dengan promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa insentif maupun peningkatan posisi. Selain aspek dan proses umum tersebut terdapat unsur-unsur yang melekat di dalam penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui. Unsur-unsur tersebut diantaranya:

- a. Penilaian kinerja karyawan harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.
- b. Menganalisa dan Mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan training pengembangan baik.
- c. Pemberian Reward bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Pemberian insentif oleh perusahaan adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan tambahan di luar gaji yang telah ditentukan. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif

merupakan komponen dari kompensasi, dan keduanya dapat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Menurut Lawler (2003) menyatakan bahwa sistem Insentif dalam kerangka konseptual dipandang sebagai kombinasi dari kedua Insentif keuangan dan non-keuangan yang disediakan oleh perusahaan dalam pencapaian target individu tunggal dan kelompok sebagai akibat dari tanggung jawab kolektif oleh tim profesional dalam keberhasilan tugas yang diberikan.

Menurut Terry, G. R dalam Suwatno & Priansa (2011) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Perusahaan baik untuk menerapkan pemberian insentif karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja (Wibowo, 2014).

Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Untuk itu adanya pemberian insentif bagi karyawan dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya di perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal.

Menurut Rivai (2012) mengemukakan bahwa Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan Kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi

karyawan. Sedangkan menurut Gorda (2004) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Karyawan yang memiliki prestasi baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah, baik berupa materil maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Insentif negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan acaman hukuman kepada karyawan yang berprestasi kerjanya dibawah prestasi standar. Menurut Sarwoto (2000) dalam Suwatno & Priansa (2011) jenis insentif yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu:

1. Insentif Non Material

Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Tujuan insentif yaitu memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan insentif untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

2. Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai

ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Sedangkan Sinambela (2016) jenis insentif dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Insentif Material

Insentif yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya yang berbentuk uang:

- Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus.

- Pembagian keuntungan

Model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.

b. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain: pemberian gelar secara resmi, pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi dan pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

2.2.3 Bentuk Insentif

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian Insentif, yaitu sebagai berikut :

a) Piecework

Merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

b) Production bonuses

Merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.

c) Pay-for-knowledge/pay-for-skill

Merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

d) Maturity curves

Merupakan pembayaran berdasarkan Kinerja yang dirangking menjadi: marginal, below average, average, good, outstanding.

e) Merit raises

Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi Kinerja.

f) Non-monetary incentives

Merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.

g) International incentives

Bentuk Insentif ini diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

h) Executive incentives

Merupakan Insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan Kinerja jangka panjang.

2.2.4 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2014) Pemberian Insentif atau upah perangsang bertujuan:

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.

- b. Dalam melakukan tugasnya, seorang pemimpin selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- c. Pemberian Insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- d. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- e. Meningkatkan produktivitas.
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2.2.5 Ukuran Insentif

Ukuran yang dapat digunakan untuk memberikan Insentif bermacam-macam menurut Wibowo (2014) sebagai berikut:

- a. Ukuran Insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *piece rate* atau komisi penjualan.
- b. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *piece rate* hanya untuk mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
- c. Ukuran Insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
- d. Ukuran Insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*.
- e. Ukuran Insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*
- f. Ukuran Insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill basedpay*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Diaslon Paulus (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit di PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau)	Linier Sederhana	Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan pembuktian t hitung yang lebih besar dari t tabel. Hipotesis diterima menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri.
2	Robby Adityo (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu	Linier Sederhana	Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi uji regresi linear sederhana dan uji t. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.
3	Haedar, Muh Ikbal (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara	Linier Sederhana	Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana, terbukti bahwa variabel insentif materil (X) mempunyai

				pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi T sebesar 0,000 kemudian bandingkan dengan signifikan α sebesar 0,05.
4	Nur rachim, dan Isyaturriyadhah (2018)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Pabrik Pengolahan Rimbo Dua (Persero) Kabupaten Tebo	Linier Sederhana	Hasil penelitian bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Tinggi dengan Skor 1708 Sedangkan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo dengan prolehan tinggi $4,637 > t$ tabel 1,999.
5	Chandra Ariansyah Ependi (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Pratama Bogor	Linier Sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara analisis koefisien determinasi hasil 51,84%, hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,84%, sedangkan sisanya yaitu 48,16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan hasil t hitung = 6,07 $>$ t tabel = 1,69092, hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dinyatakan

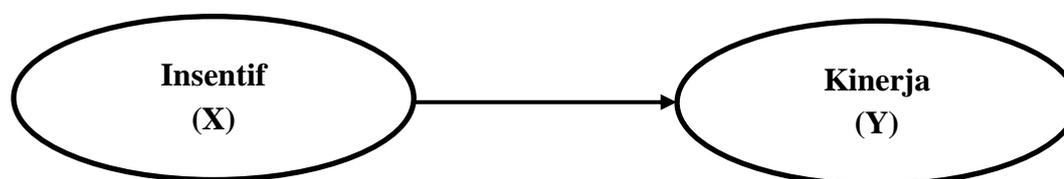
				bahwa benar pengaruh yang signifikan antara insentif dan kinerja karyawan PT. Mekar Karya Pratama Bogor.
--	--	--	--	--

Sumber: Jurnal Data Olahan Peneliti

2.4 Kerangka Pemikiran

Pemberian insentif yang baik dan terarah ini juga menguntungkan karyawan PT. Gandaerah Hendana, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya.

Hubungan antara karyawan dan perusahaan pada dasarnya merupakan hubungan timbal balik. Di satu sisi, karyawan bekerja dengan memberikan segala yang dimiliki seperti tenaga, ide, dan pengetahuan kepada perusahaan di tempat mereka bekerja. Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk imbalan balas jasa atas kinerja mereka. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana Ukui-Pelalawan. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti tersaji dalam gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu sebagai berikut:

“Diduga pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana”.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan proposal ini dilakukan PT. Gandaerah Hendana yang berlokasi di Jalan Lintas Timur Sumatera, Desa Ukui 2, Kecamatan Ukui, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau dan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian kantor.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator/ Pengukuran	Skala
Insentif (X) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya (Sinambela, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif Material 	a. Kesesuaian pemberian bonus dengan beban kerja yang diberikan b. Kesesuaian komisi dengan presentase penjualan c. Kesesuaian komisi terhadap lamanya lembur kerja d. Insentif finansial yang diberikan memenuhi harapan penghasilan tambahan e. Kemudahan mencapai standar penentuan pemberian insentif f. Kesetaraan pemberian insentif dengan keahlian dan tanggungjawab kerja	Likert
	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif Non Material 	a. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja b. Kemudahan dalam mencapai pemberian penghargaan	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> c. Objektivitas pemberian penghargaan kinerja d. Efektifitas penghargaan terhadap motivasi kerja e. Perubahan kondisi kerja setelah pemberian insentif 	
<p>Kinerja (Y) Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan dalam kerja b. Tingkat kemampuan dalam bekerja c. Kemampuan mengevaluasi pekerjaan 	Likert
	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Proses kerja b. Perlakuan adil dan objektif c. Kualitas pekerjaan 	Likert
	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kehadiran b. Ketepatan waktu c. Patuh terhadap aturan 	Likert

Sumber: Jurnal Penelitian Berbagai Sumber

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Gandaerah Hendana yang berjumlah 296 karyawan dengan berbagai status jabatan yaitu karyawan tetap dan tidak tetap/buruh.

b. Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2012). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil

semua karyawan populasi untuk dijadikan sampel, sehingga adapun jumlah sampel sebanyak 37 karyawan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

a) Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari jawaban kuesioner terhadap sampel yang telah ditetapkan kepada para responden. Data primer yang berisi pernyataan/pertanyaan tersebut dilengkapi suatu identitas responden yakni usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan dan jawaban dari pernyataan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain berupa profil perusahaan PT. Gandaerah Hendana, tugas pokok karyawan dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Pengumpulan data penelitian digunakan dengan cara mengisi kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan. Metode yang digunakan pada pengmpulan data ini adalah:

a) Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian kuesioner dibagikan pada karyawan PT. Gandaerah Hendana. Dalam penelitian ini skala pengukuran digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

b) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui langsung lebih mendalam mengenai variabel yang diteliti pada PT. Gandaerah Hendana.

3.6 Teknik Analisa Data

Dari hasil data yang dikumpul, penulis mencoba untuk mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif adalah dimana analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka dan digunakan alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menaksirkan data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi:

a. Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa rumus. Dalam penelitian analisis kuantitatif perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

c. Uji Instrument

• Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct* dan apabila koefisien korelasi person diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2016).

• Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk terhadap instrument penelitian. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan program SPSS versi 27.00 dengan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha (a) > 0,6* maka kuesioner dinyatakan reliabel/semakin mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2012) analisis regresi linier sederhana ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan estimasi regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan
a = Nilai Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Insentif
 ε = Error

e. Uji Hipotesis (Uji-t)

Menurut Ghozali (2016) uji t ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Pengujian ini menggunakan kriteria dengan tingkat keyakinan 95% dengan pengujian dan tingkat signifikan 5%. Jika P value dari t masing-masing variabel independen $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P value dari t masing-masing variabel independen $> \alpha = 5\%$, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak.

f. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel insentif (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

PT. Gandaerah Hendana merupakan perusahaan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit dengan status penanaman modal Asing (PMA) yang telah dibangun secara bertahap sejak tahun 1993. PT. Gandaerah Hendana melakukan kegiatan usaha perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang pada saat pelaporan ini sudah dalam tahap operasional. PT. Gandaerah Hendana memiliki HGU dengan luas \pm 14.387 Ha. PT. Gandaerah Hendana memiliki satu unit pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas olah 60 Ton TBS/jam untuk TBS yang berasal dari kebun sendiri maupun kebun masyarakat di sekitar perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 1999. PT. Gandaerah Hendana juga telah memiliki pabrik pengolahan inti kelapa sawit (*Palm Kernel Crushing Plant*) yang menghasilkan Palm Kernel Oil (PKO) dengan kapasitas olah 3,5 Ton Kernel/jam didalam lokasi PKS PT. Gandaerah Hendana yang beroperasi sejak tahun 2007.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang karyawan yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan yang refresentatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	75,67%
2	Perempuan	9	24,32%
Jumlah		37	100,00%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa terjadi perbedaan yang berarti perihal jenis kelamin responden. Adapun responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang responden (75,67%) dan untuk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang responden (24,32%) dari total seluruh responden yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Gandaerah Hendana dominan berjenis kelamin laki-laki yang dikarenakan perusahaan ini membutuhkan karyawan tangguh untuk bekerja dikantor maupun dilapangan.

4.2.1.1.2 Karakteristik Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Usia Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur 20-30 Tahun	7	16,22%
2	Umur 31-40 Tahun	14	37,84%
3	Umur 41-50 Tahun	12	32,43%
4	Umur > 50 Tahun	5	13,51%
Jumlah		37	100,00%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 orang responden atau sebesar (37,84%), kemudian yang berumur 41-50 tahun sebanyak 12 orang responden atau sebesar (32,43%), yang berumur 20-30 tahun sebanyak 7 orang responden atau sebesar (16,22%), responden yang berumur antara > 50 tahun sebanyak 5 orang responden atau sebesar (13,51%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Gandaerah Hendana dominan berada pada rentang umur antara 31-40 atau sebesar (37,84%), dengan demikian bahwa umur produktif dalam bekerja pada perusahaan tersebut berkisar pada umur 30 an, hal ini terlihat dari sikap emosional dalam bekerja, dalam mengambil keputusan bahkan etika saat bekerja sudah baik.

4.2.1.1.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA/SMA	12	32,43%
2	Diploma III	5	13,51%
3	S1/S2	20	54,05%
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan data pada tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 31 responden penelitian, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 12 orang responden atau sebesar (32,43%), responden yang berpendidikan terakhir Diploma III sebanyak 5 orang responden atau sebesar (13,51%), responden yang berpendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 20 orang (54,05%). Berdasarkan data

tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Gandaerah Hendana latar pendidikan S1 sebanyak 20 orang responden.

4.2.1.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

Tingkat Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 10 Tahun	19	51,35%
10 - 20 Tahun	16	43,24%
> 20 Tahun	2	5,40%
Jumlah	37	100,00%

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 diatas terlihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar (51,35%), kemudian dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar (43,24%) dan dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar (5,40%). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Gandaerah Hendana mempunyai karyawan yang mayoritas memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar (51,35%) dan tentunya memiliki kemampuan kerja yang baik.

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.2.1 Uji Validitas

Tabel hasil uji validitas menjelaskan bahwa nilai sig. r *item* pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap *item* variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas dilihat tabel berikut:

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Var. X dan Y

Variabel Penelitian	Item	Korelasi Pearson (R-hitung)	R-tabel ($\alpha=0.05$) N=37	Ket
Pemberian Insentif (X)	PI.1	0,617	0,316	Valid
	PI.2	0,831	0,316	Valid
	PI.3	0,532	0,316	Valid
	PI.4	0,751	0,316	Valid
	PI.5	0,643	0,316	Valid
	PI.6	0,607	0,316	Valid
	PI.7	0,677	0,316	Valid
	PI.8	0,766	0,316	Valid
	PI.9	0,731	0,316	Valid
	PI.10	0,839	0,316	Valid
	PI.11	0,794	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,522	0,316	Valid
	KK.2	0,726	0,316	Valid
	KK.3	0,605	0,316	Valid
	KK.4	0,785	0,316	Valid
	KK.5	0,674	0,316	Valid
	KK.6	0,686	0,316	Valid
	KK.7	0,739	0,316	Valid
	KK.8	0,749	0,316	Valid
	KK.9	0,693	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 5.5 diatas, menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel pemberian insentif (X) dan kinerja karyawan (Y) valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Untuk lebih jelasnya hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Pemberian Insentif (X)	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 5.6 diatas, hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel pemberian insentif (X) dan kinerja karyawan (Y) bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang *reliabel* yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan perhitungan.

4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Insentif

Pemberian insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan tambahan di luar gaji yang telah ditentukan. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif adalah komponen dari kompensasi dan keduanya menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Perusahaan baik menerapkan insentif karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Insentif menghubungkan reward dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan jam bekerja (Wibowo, 2014).

a) Dimensi Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga karyawan tersebut. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk dimensi insentif material yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Indikator Kesesuaian Pemberian Bonus Dengan Beban Kerja Yang Diberikan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	45,94
Setuju	4	18	48,65
Cukup Setuju	3	2	5,41
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.7 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (45,94%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (48,65%) dan kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,41%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (48,56%), yang artinya dalam pemberian bonus sudah sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, namun juga masih ada yang menjawab cukup setuju dalam pertanyaan ini, oleh karena itu perusahaan perlu adanya mengkaji ulang tentang pemberian bonus karena beban kerja yang diberikan sangat banyak dan target perusahaan tercapai.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Indikator Kesesuaian Komisi Dengan Persentase Penjualan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	51,35
Setuju	4	16	43,24
Cukup Setuju	3	2	5,41
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.8 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (51,35%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau sebesar (43,24%) dan kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,41%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju dengan persentase (48,56%), yang artinya dalam pemberian komisi penjualan atau upah karyawan telah sesuai dengan harapan karyawan walau tidak sebanding dengan pendapatan perusahaan yang besar.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Indikator Kesesuaian Komisi Terhadap Lamanya Lembur Kerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	27,03
Setuju	4	20	54,05
Cukup Setuju	3	5	13,51
Tidak Setuju	2	2	5,41
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar (27,03%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau sebesar (54,05%), untuk responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 responden atau sebesar (13,51%) dan untuk responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,41%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (54,05%), yang artinya komisi yang diberikan belum atau tidak sesuai dengan harapan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, kadang karyawan lembur diberikan upah

lembur yang tidak memberikan kepuasan karyawan dan terdapat tanggapan responden dengan jawaban cukup setuju dan tidak setuju.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Indikator Insentif Finansial Yang Diberikan Memenuhi Harapan Penghasilan Tambahan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	15	40,54
Setuju	4	20	54,05
Cukup Setuju	3	2	5,41
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar (40,54%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau sebesar (54,05%) dan kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,40%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (54,05%), karena umumnya gaji yang diberikan untuk karyawan kantor ini lebih gaji UMP Pelalawan dan bahkan lebih besar dari yang telah ditetapkan sebelum ditambah dengan insentif dan bonus jika karyawan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Indikator Kemudahan Mencapai Standar Penentuan Pemberian Insentif

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	17	45,95
Setuju	4	20	54,05
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (45,94%) dan kemudian untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau sebesar (54,05%). Dari tanggapan tersebut diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (54,05%), yang artinya dalam pemenuhan target perusahaan, karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal agar target bulan ataupun tahunan dapat tercapai melebihi target yang telah di tentukan, untuk mencapai target tersebut para karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya dan terlihat dari tanggapan diatas menjelaskan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu agar mereka mendapatkan insentif yang diharapkan oleh karyawan.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Indikator Kesetaraan Pemberian Insentif Dengan Keahlian Dan Tanggung Jawab Kerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	40,54
Setuju	4	22	59,46
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar (40,54%) dan untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau sebesar (59,46%). Dari tanggapan diatas diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (59,46%), yang artinya pernyataan diatas dapat dianalisis bahwa untuk memberikan hasil kerja yang baik, karyawan di tuntut untuk dapat bekerja secara professional sesuai dengan bidangnya masing-

masing, jika tidak sesuai dengan keahliannya maka akan merugikan perusahaan contohnya seperti banyak melakukan kesalahan saat bekerja.

b) Dimensi Insentif Non Material

Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Tujuan insentif bagi karyawan oleh Rivai (2011) yaitu memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Indikator Kesesuaian Penghargaan Yang Diberikan Dengan Prestasi Kerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	48,65
Setuju	4	19	51,35
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.13 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (48,65%) dan sedangkan untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (51,35%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (51,35%), yang artinya untuk hal reward atau pemberian penghargaan, untuk tanggapan diatas sudah baik karena reward diberikan sudah sesuai dengan capaian-capaian dari karyawan itu sendiri, jika karyawan memiliki prestasi dalam bekerja tentunya perusahaan akan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya, entah itu dalam bentuk materil maupun non materil.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Indikator Kemudahan Dalam Mencapai Pemberian Penghargaan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	48,65
Setuju	4	17	45,95
Cukup Setuju	3	1	2,70
Tidak Setuju	2	1	2,70
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.14 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (48,65%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (45,95%), kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,70%) dan sedangkan menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,70%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju dengan persentase (48,65%), yang artinya karyawan dapat bekerja secara maksimal agar target dapat tercapai melebihi target, untuk mencapai target tersebut para karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya dan terlihat dari tanggapan diatas menjelaskan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu agar mereka mendapatkan insentif yang diharapkan oleh karyawan.

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Indikator Objektivitas Pemberian Penghargaan Kinerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	48,65
Setuju	4	17	45,95
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	2	5,41
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.15 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (45,94%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (45,95%) dan kemudian untuk yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,41%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju dengan persentase (48,56%), yang artinya para karyawan telah merasakan diberikan reward sesuai dengan hasil kerjanya, selain itu pemberian penghargaan juga diberikan secara objektivitas atau transparan untuk semua karyawan yang berhak mendapatkannya atas hasil kinerjanya selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Indikator Efektivitas Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	51,35
Setuju	4	18	48,95
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.16 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (51,35%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (48,65%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju dengan persentase (48,56%), yang artinya untuk memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja tentunya harus adanya dorongan untuk karyawan seperti reward atas kinerjanya ataupun bentuk insentif yang dapat menjadi cambukan agar karyawan tersebut lebih giat untuk menyelesaikan beban kerja yang telah

menjadi tanggung jawabnya, jawaban diatas juga sudah sangat baik banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju dalam pernyataan ini, jadi pemberian penghargaan secara efektif sangat dapat memberikan dampak positif untuk semua karyawan terkhusus karyawan kantor pada PT. Gandaerah Hendana.

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Indikator Perubahan Kondisi Kerja Setelah Pemberian Insentif

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	45,94
Setuju	4	20	54,05
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (45,95%) dan untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau sebesar (54,05%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (54,05%), yang artinya setelah adanya pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan, jawaban diatas memberikan gambaran bahwa insentif sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, oleh karena itu pemberian reward, komisi dan insentif sangat dibutuhkan oleh karyawan terlebih jika karyawan tersebut ditugaskan untuk lembur dan perusahaan perlu dan harus memberikan upah untuk karyawan yang bekerja melebihi batas kerja yang telah ditentukan pada umumnya.

Tabel 5.18 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Jawaban Alternatif					Total Skor
		Skor					
		5	4	3	2	1	
Dimensi Insentif Material							
1	Kesesuaian pemberian bonus dengan beban kerja yang diberikan	17	18	2			
	Bobot Nilai	85	72	6			163
2	Kesesuaian komisi dengan presentase penjualan	19	16	2			
	Bobot Nilai	95	64	6			165
3	Kesesuaian komisi terhadap lamanya lembur kerja	10	20	5	2		
	Bobot Nilai	50	80	15	4		149
4	Insentif finansial yang diberikan memenuhi harapan penghasilan tambahan	15	20	2			
	Bobot Nilai	75	80	6			161
5	Kemudahan mencapai standar penentuan pemberian insentif	17	20				
	Bobot Nilai	85	80				165
6	Kesetaraan pemberian insentif dengan keahlian dan tanggungjawab kerja	15	22				
	Bobot Nilai	75	88				163
Dimensi Insentif Non Material							
7	Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja	18	19				
	Bobot Nilai	90	76				166
8	Kemudahan dalam mencapai pemberian penghargaan	18	17	1	1		
	Bobot Nilai	90	68	3	2		158
9	Objektivitas pemberian penghargaan kinerja	18	17	-	2		
	Bobot Nilai	90	68	-	4		162
10	Efektifitas penghargaan terhadap motivasi kerja	19	18				
	Bobot Nilai	95	72				167
11	Perubahan kondisi kerja setelah pemberian insentif	17	20				
	Bobot Nilai	85	80				165
Total Skor							1784

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1784. Dengan jumlah responden sebanyak 37 responden, maka :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 11 \times 5 \times 37 = 2035 \\
 \text{Skor minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 11 \times 1 \times 37 = 407 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\
 &= \frac{2035 - 407}{5} \\
 &= 326
 \end{aligned}$$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Baik} &= 1711 - 2035 \\
 \text{Baik} &= 1385 - 1711 \\
 \text{Cukup Baik} &= 1059 - 1385 \\
 \text{Tidak Baik} &= 733 - 1059 \\
 \text{Sangat Tidak Baik} &= 407 - 733
 \end{aligned}$$

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas memberikan gambaran bahwa pemberian insentif pada karyawan berdampak pada hasil kinerja seorang karyawan, hal ini terlihat dari hasil jumlah nilai skor yang pada range 1711 s/d 2035 atau kategori sangat baik. Hasil tanggapan diatas juga terdapat jawaban yang kurang memuaskan seperti indikator kesesuaian komisi terhadap lamanya lembur kerja yang memberikan skor terendah pada tanggapan variabel pemberian insentif (X), sedangkan untuk perolehan skor nilai tertinggi pada indikator kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja, hal ini jelas menandakan bahwa jika pemberian insentif atau komisi kerja yang rendah dapat memberikan efek yang kurang baik untuk karyawan dan perusahaan itu sendiri.

4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2011).

a) Dimensi Kuantitas

Aspek kuantitas adalah menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang karyawan dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Indikator Ketepatan Dalam Kerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	51,35
Setuju	4	18	48,65
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.19 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (51,35%) dan yang untuk responden menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (48,65%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju dengan persentase (51,35%), yang artinya dari

beragamnya tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis tanggapan responden ini karyawan kurang cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya, waktu yang diberikan selalu kurang dan tidak memperhatikan betul kualitas kerjanya sehingga timbullah hasil kinerja buruk.

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Indikator Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	18,92
Setuju	4	29	78,38
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	1	2,70
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.20 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau sebesar (18,92%) dan untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau sebesar (78,38%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (48,56%), yang artinya dalam bekerja para karyawan mampu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena jika karyawan bekerja tidak sesuai maka akan memberikan hasil yang kurang maksimal dan dapat memberikan dampak negative untuk perusahaan.

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Indikator Kemampuan Mengevaluasi Pekerjaan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	40,54
Setuju	4	22	59,46
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.21 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar (40,54%) dan yang untuk responden menjawab setuju sebanyak 22 responden atau sebesar (59,46%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (59,46%), yang artinya untuk evaluasi diri dari karyawan atas kinerjanya sudah bagus karena mereka sudah yakin atas kemampuannya yang dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan.

b) Dimensi Kualitas

Aspek kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Indikator Proses Kerja

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	29,73
Setuju	4	26	70,27
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.22 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (29,73%) dan untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (70,27%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (70,27%), yang artinya dari tanggapan tersebut menunjukkan bahwa proses kerja perusahaan berjalan dengan

lancar karena didukung oleh fasilitas kantor yang memadai seperti adanya peralatan kerja, komputer, ATK yang lengkap serta sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan agar proses kerja dapat berjalan dengan baik dan efisien.

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Indikator Perlakuan Adil Dan Objektif

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	29,73
Setuju	4	22	64,86
Cukup Setuju	3	2	5,41
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.23 diatas dapat dikaetahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (29,73%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau sebesar (64,86%) dan kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,41%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (64,86%), yang artinya untuk menjalankan tugas kerja yang sudah dibebankan pada karyawan, seorang karyawan juga perlu mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif dari atas agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Indikator Kualitas Pekerjaan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	45,95
Setuju	4	19	51,35
Cukup Setuju	3	1	2,70
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.24 diatas dapat diketahui bahwa untuk yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar (45,95%), untuk responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (51,35%) dan kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,70%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (51,35%), dapat dianalisis bahwa tidak semua karyawan memiliki kualitas kerja yang baik karena terdapat 1 responden menjawab cukup setuju, yang berarti tidak sepenuhnya bekerja mengutamakan kualitas kerja yang baik dan perlu perusahaan memberikan teguran agar bekerja lebih baik lagi tidak merugikan perusahaan.

c) Dimensi Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Indikator Tingkat Kehadiran

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	43,24
Setuju	4	20	54,05
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	1	2,70
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.25 diatas dapat diketahui yang menyatakan sangat setuju 16 responden atau sebesar (43,24%), untuk responden yang menyatakan setuju 20 responden atau sebesar (54,05%) dan yang menjawab tidak setuju 1 responden atau sebesar (2,70%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil

kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (54,05%), yang artinya menunjukkan adanya hubungan baik pada setiap diri karyawan, mereka sangat memperhatikan betul jika tingkat waktu masuk dan pulang kerja yang tepat waktu, tingkat kehadiran menentukan apakah karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi atau tidak.

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Indikator Ketepatan Waktu

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	24,32
Setuju	4	28	75,68
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.26 diatas dapat diketahui yang menyatakan sangat setuju 9 responden atau (24,32%) dan yang menyatakan setuju 28 responden atau (75,68%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju atau (75,68%), yang artinya tanggapan responden ini karyawan sudah sangat bagus dalam menyelesaikan pekerjaannya, waktu yang diberikan cukup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan karyawan memperhatikan kualitas kerjanya sehingga tidak merugikan perusahaan.

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Indikator Patuh Terhadap Aturan

Jawaban Alternatif Responden	Skor Penilaian	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	21,62
Setuju	4	27	72,97
Cukup Setuju	3	2	5,41
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		37	100,00

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tanggapan tabel 5.27 diatas dapat diketahui yang menyatakan sangat setuju 8 responden atau sebesar (21,62%), untuk responden yang menyatakan setuju 27 responden atau sebesar (72,97%) dan kemudian untuk yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,41%). Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan persentase (72,97%), yang artinya dari segi konteks kepatuhan karyawan sudah sangat bagus, para karyawan mentaati peraturan perusahaan yang memang seharusnya di patuhi oleh semua karyawan tidak hanya karyawan kantor namun juga karyawan lapangan sebagai bentuk menghormati budaya perusahaan.

Tabel 5.28 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Jawaban Alternatif					Total Skor
		Skor					
		5	4	3	2	1	
Dimensi Kuantitas							
1	Ketepatan Dalam Kerja	19	18				
	Bobot Nilai	95	72				167
2	Tingkat kemampuan dalam bekerja	7	29	-	1		
	Bobot Nilai	35	116	-	2		153
3	Kemampuan mengevaluasi pekerjaan	15	22				
	Bobot Nilai	75	88				163
Dimensi Kualitas							
4	Proses kerja	11	26				
	Bobot Nilai	55	104				159
5	Perlakuan adil dan objektif	11	22	2			
	Bobot Nilai	55	88	6			149
6	Kualitas pekerjaan	17	19	1			
	Bobot Nilai	85	76	3			164
Dimensi Ketepatan Waktu							
7	Tingkat kehadiran	16	20	-	1		
	Bobot Nilai	80	80	-	2		162
8	Ketepatan waktu	9	28				
	Bobot Nilai	45	112				157
9	Patuh terhadap aturan	8	27	2			
	Bobot Nilai	40	108	4			152
Total Skor							1436

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil survey ini menggunakan Skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1436. Dengan jumlah responden sebanyak 37 responden, maka :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 9 \times 5 \times 37 = 1665 \\
 \text{Skor minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 9 \times 1 \times 37 = 333 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\
 &= \frac{1665 - 333}{5} \\
 &= 266,4
 \end{aligned}$$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Baik} &= 1397 - 1665 \\
 \text{Baik} &= 1131 - 1397 \\
 \text{Cukup} &= 865 - 1131 \\
 \text{Kurang Baik} &= 599 - 865 \\
 \text{Tidak Baik} &= 333 - 599
 \end{aligned}$$

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan berdampak pada hasil kinerja seorang karyawan, hal ini terlihat dari hasil jumlah nilai skor yang pada range 13971 s/d 1665 atau kategori sangat baik. Hasil tanggapan diatas juga terdapat jawaban yang kurang memuaskan seperti indikator perlakuan adil dan objektif yang memberikan skor terendah pada tanggapan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan untuk perolehan skor nilai tertinggi pada indikator ketepatan dalam kerja. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti untuk mengukur kinerja karyawan di PT. Gandaerah Hendana, ternyata masih banyak karyawan yang menanggapi cukup setuju dan tidak setuju dalam pernyataan yang diajukan, perusahaan perlu

meninjau ulang atas karyawan yang menurutnya masih kurang baik terhadap perlakuan adil dalam perusahaan.

4.2.4 Hasil Penelitian

4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini menentukan pengaruh variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dan apakah nilai variabel signifikan. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi linier sederhana yaitu:

Tabel 5.29 Model Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.067	5.574		3.600	.001
	Pemberian Insentif	.388	.115	.495	3.374	.002

Sumber: SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi yaitu:

$$Y = 20,067 + 0,388X + \epsilon$$

Dimana:

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 20,067 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pemberian insentif, maka nilai kinerja karyawan sebesar 20,067 satuan.
- b) Variabel pemberian insentif sebesar 0,388 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pemberian insentif 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,388 satuan.

4.2.4.2 Analisis Uji-t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar **2,030**. Berikut ini hasil perhitungan t hitung sebagai berikut :

Tabel 5.30 Model Analisis Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.067	5.574		3.600	.001
	Pemberian Insentif	.388	.115	.495	3.374	.002

Sumber: SPSS 2022

Untuk variabel X (pemberian insentif) dengan nilai t-hitung adalah sebesar 3,374 sedangkan untuk nilai t-tabel yaitu sebesar 2,030. Karena t-hitung $3,374 > t$ -tabel 2,030 maka hipotesis diterima. Dengan demikian variabel X (pemberian insentif) berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Adapun nilai t-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 37 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 35) = 2,030
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel bebas (X)
- $\alpha = 0,05$

1. Apabila $t_{hitung} > t^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $t_{hitung} < t^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima dengan kesimpulan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana.

4.2.4.3 Analisis Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinan (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen, dan semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik variabel independen tersebut dalam menjelaskan variabel dependen. Oleh karena itu, hasil regresi cocok untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Berikut adalah hasil keluaran SPSS dari analisis perhitungan koefisien determinan (R^2) dan korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini yaitu:

Tabel 5.31 Koefisien Koerelasi dan Determinasi Variabel X Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.642	2.8307

Sumber: SPSS 2021

Dari hasil lampiran pengujian SPSS diatas, didapatkan hasil bahwasanya secara keseluruhan penelitian variabel terikat (pemberian insentif) dalam kategori **Sangat Kuat** dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 80,2%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 19,8%. Artinya pemberian insentif pada perusahaan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan hasil penelitian yaitu bahwa dalam pemberian insentif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini buktikan dengan hasil pengujian regresi linier sederhana yang menyebutkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yang artinya keputusan hipotesis menjelaskan bahwa pemberian insentif dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sedangkan untuk kontribusi yang diberikan terhadap kinerja karyawan untuk kedua variabel sebesar 80,2% atau dalam kategori **Sangat Kuat**, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel pemberian insentif mendapatkan hasil kategori sangat baik, untuk perolehan nilai skor tertinggi pada indikator kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja sedangkan untuk skor terendah indikator kesesuaian komisi terhadap lamanya lembur kerja, dari tanggapan responden juga terdapat tanggapan yang memuaskan seperti kemudahan dalam mencapai pemberian penghargaan, berarti tidak hanya pada indikator kesesuaian komisi terhadap lamanya lembur kerja yang kurang memuaskan namun dilatar belakangi oleh beberapa faktor lainnya juga. Perusahaan perlu meninjau ulang terhadap pemberian insentif yang telah diberikan, karena tanggapan responden menilai kurang adil dan objektif terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh para karyawan yang bekerja pada PT. Gandaerah Hendana.

Untuk hasil perolehan rekapitulasi variabel kinerja karyawan sudah bagus, namun perlu adanya lebih meningkatkan target-target yang telah ditetapkan

perusahaan, agar perusahaan tetap eksis dan memiliki daya saing yang tinggi di lingkup lingkungan kerja sekitar. Untuk hasil tanggapan responden yang memiliki skor tinggi yaitu ketepatan dalam kerja dan yang memiliki skor rendah yaitu perlakuan adil dan objektif dan dalam penilaian kategori sangat baik. Untuk meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan dorongan atau motivasi kerja sangat dibutuhkan hal seperti cambukan untuk karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi akan tujuan perusahaan tercapai dan melebihi target yang telah ditentukan.

Untuk mendapatkan karyawan yang potensial dan memiliki kemampuan dalam bekerja, perusahaan perlu memberikan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan salah satunya adalah memberikan insentif atas kinerja yang telah dihasilkannya, insentif sendiri terbagi atas 2 jenis yaitu material dan non material. Tujuan insentif yaitu memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sebagai contoh insentif material seperti komisi dan pembagian keuntungan perusahaan.

Dalam hasil penelitian terdahulu oleh **Roby Adityo** menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian **Nur Rachim and Isyaturriyadhah** dengan judul *The Effect Of Giving Incentives To Performance Employees PT. Province Plantation Vi Two Rimbo Processing Factory (Persero) Tebo District* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Tinggi dengan Skor 1708 Sedangkan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandaerah Hendana. Maka, keputusan hipotesis menjelaskan bahwa pemberian insentif dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.
- 2) Dari tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan di PT. Gandaerah Hendana sudah baik. Karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga hasilnya dapat memuaskan dan menghasilkan prestasi kerja dan karyawan juga memiliki disiplin yang baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja sama antar karyawan lainnya disebabkan adanya rasa kompetisi dalam tiap diri karyawan.
- 3) Dari tanggapan responden terhadap insentif yang dilakukan di PT. Gandaerah Hendana sudah dilakukan dengan baik. Setiap karyawan

menerima insentif material sesuai dengan kinerjanya, prestasi kerjanya dengan sistem yang terarah dan adil sehingga dapat diterima oleh karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta PT. Gandaerah Hendana juga selalu meningkatkan jumlah pemberian insentif non material seperti penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan pujian kepada karyawan dapat dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dihargai oleh pimpinannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Gandaerah Hendana diharapkan tetap dilaksanakan dengan meningkatkan jumlah pemberian insentifnya dalam bentuk material sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan sistem pemberian insentif material juga diharapkan dapat dirasakan adil oleh tiap karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi dengan menginformasikan sistem pemberian insentif kepada setiap karyawan untuk pemberian insentif non material diharapkan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan kepeduliannya terhadap kinerja karyawan dengan memberikan pujian dan arahan ketika karyawan bekerja.
- 2) Kinerja karyawan di PT. Gandaerah Hendana yang dalam kategori baik diharapkan dapat menjadi sangat baik. Diharapkan tiap karyawan dapat

bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Sehingga memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dan setiap karyawan tidak hanya bekerja untuk pada hasilnya saja, tetapi dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Karyawan juga diharapkan selalu berprestasi dalam bekerja dengan mencapai target-target perusahaan, meningkatkan kembali kedisiplinan dalam bekerja seperti menjaga arsip-arsip perusahaan, mencapai target produksi sawit yang telah di rencanakan tiap bulannya, memperbaiki tingkat kehadiran sehingga terhindar dari absensi dan keterlambatan masuk kerja dan semakin bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan informasi dan laporan yang benar dan tidak merugikan perusahaan PT. Gandaerah Hendana.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung Bumi Aksara, Jakarta.
- Adityo, Robby. 2018. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu*. Business Administration Department and the Faculty of Political Science Social Riau.
- Anaroga, Panjdi. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ependi, Chandra Ariansyah. 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Pratama Bogor*. Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Univeristas Pakuan Bogor.
- Fitriadi, Rendi. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru)*. Jurusan Ilmu Administrasi, Prodi Administrasi Binis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, Muh. Iqbal. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi cetakan 4, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Nasution, Mustafa. 2011. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nurlaila. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Paulus, Dialson. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit di PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau)*. Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Priansa Juni, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta: Bandung
- Rachim, Nur & Isyaturriyadhah. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara VI Pabrik Pengolahan Rimbo Dua (Persero) Kabupaten Tebo*. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muara Bungo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Ke 10*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sarwoto. 2011. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. S. E., M. Phil. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. GANDAERAH HENDANA UKUI-KABUPATEN PELALAWAN

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :(Boleh Tidak Diisi)
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun 41-50 Tahun
 > 50 Tahun
- Pendidikan : SLTA/SMA Diploma III
 Sarjana S1/S2
- Masa Kerja : < 1 Tahun 1-10 Tahun 10-20 Tahun
 > 20 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling tepat dengan memberikan tanda centang (√) pada masing-masing kolom/pernyataan, dan pilih pada satu pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

- | | |
|----------------------------|------------|
| Sangat Setuju | SS |
| Setuju | S |
| Cukup Setuju | CS |
| Tidak Setuju | TS |
| Sangat Tidak Setuju | STS |

PERNYATAAN

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Insentif Material						
1	Perusahaan memberikan bonus telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2	Para karyawan diberikan komisi, jika persentase penjualan meningkat					
3	Jika adanya lembur, karyawan diberikan komisi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan					
4	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pribadi saya					
5	Perusahaan memberikan kemudahan syarat untuk mendapatkan standar pemberian insentif					
6	Pemberian insentif yang diberikan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang telah diberikan					
Insentif Non Material						
7	Perusahaan memberikan reward untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan					
8	Saya mudah untuk mencapai penghargaan					
9	Penghargaan yang diberikan secara objektif dan transparan					
10	Pemberian penghargaan dapat memberikan motivasi kerja untuk karyawan					
11	Saya lebih semangat bekerja setelah diberikan insentif oleh perusahaan					

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kuantitas						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak daripada karyawan lainnya					
3	Saya mampu mengevaluasi hasil kinerja					
Kualitas						
4	Proses kerja di lingkungan kerja perusahaan aman dan lancar					
5	Saya mendapatkan perlakuan adil dan objektif dari perusahaan					
6	Saya mengutamakan kualitas kerja					
Ketepatan Waktu						
7	Saya rajin hadir masuk kerja tanpa ada absensi setiap bulannya					
8	Saya memiliki ketepatan waktu yang baik					
9	Saya patuh terhadap aturan yang berlaku diperusahaan					

TABULASI PENELITIAN

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Jumlah
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	49
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	44
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	48
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	50
4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	37
4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	48
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	5	4	5	5	5	2	2	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	49
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	51
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	51
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49
163	163	149	161	165	163	166	163	162	167	165	1787

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Jumlah
4	4	4	4	3	5	5	4	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	5	5	5	4	4	40
4	2	5	4	4	4	2	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
167	153	163	159	157	164	162	157	154	1436

OUTPUT SPSS

```

GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='D:\Data\Skripsi ROBET\Tabulasi.xlsx'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 Jumlah
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Pemberian Insentif
X1	Pearson Correlation	1	.613**	.325*	.373*	.285	.179	.247	.468**	.448**	.119	.010	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.023	.087	.290	.140	.003	.005	.484	.954	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.613**	1	.383*	.610**	.561**	.458**	.522**	.603**	.570**	.210	.102	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.212	.549	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.325*	.383*	1	.275	.244	.461**	.310	.132	.166	.102	.037	.532**
	Sig. (2-tailed)	.050	.019		.099	.146	.004	.062	.437	.326	.548	.827	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	.373*	.610**	.275	1	.657**	.354*	.529**	.602**	.566**	.030	.096	.751**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.099		.000	.031	.001	.000	.000	.859	.572	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X5	Pearson Correlation	.285	.561**	.244	.657**	1	.454**	.622**	.329*	.404*	-.079	.021	.643**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000	.146	.000		.005	.000	.046	.013	.641	.904	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	.179	.458**	.461**	.354*	.454**	1	.628**	.319	.245	.033	.122	.606**
	Sig. (2-tailed)	.290	.004	.004	.031	.005		.000	.054	.144	.847	.470	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	.247	.522**	.310	.529**	.622**	.628**	1	.456**	.375*	.082	-.029	.677**
	Sig. (2-tailed)	.140	.001	.062	.001	.000	.000		.005	.022	.630	.863	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	.468**	.603**	.132	.602**	.329*	.319	.456**	1	.819**	.184	.169	.766**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.437	.000	.046	.054	.005		.000	.276	.317	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X9	Pearson Correlation	.448**	.570**	.166	.566**	.404*	.245	.375*	.819**	1	.131	.041	.731**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.326	.000	.013	.144	.022	.000		.440	.809	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	.119	.210	.102	.030	-.079	.033	.082	.184	.131	1	.680**	.839*
	Sig. (2-tailed)	.484	.212	.548	.859	.641	.847	.630	.276	.440		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	.010	.102	.037	.096	.021	.122	-.029	.169	.041	.680**	1	.794
	Sig. (2-tailed)	.954	.549	.827	.572	.904	.470	.863	.317	.809	.000		.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Insentif	Pearson Correlation	.617**	.831**	.532**	.751**	.643**	.606**	.677**	.766**	.731**	.339*	.294	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.077	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.147	.253	.396 ⁺	.338 ⁺	.374 ⁺	.327 ⁺	.174	.210	.522 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.386	.131	.015	.041	.023	.048	.304	.212	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	.147	1	.310	.505 ^{**}	.453 ^{**}	.265	.739 ^{**}	.570 ^{**}	.434 ^{**}	.726 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.386		.062	.001	.005	.112	.000	.000	.007	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	.253	.310	1	.547 ^{**}	.341 ⁺	.253	.203	.558 ^{**}	.398 ⁺	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.131	.062		.000	.039	.131	.228	.000	.015	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	.396 ⁺	.505 ^{**}	.547 ^{**}	1	.364 ⁺	.567 ^{**}	.360 ⁺	.734 ^{**}	.505 ^{**}	.785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000		.027	.000	.029	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	.338 ⁺	.453 ^{**}	.341 ⁺	.364 ⁺	1	.375 ⁺	.444 ^{**}	.444 ^{**}	.358 ⁺	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.005	.039	.027		.022	.006	.006	.029	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	.374 ⁺	.265	.253	.567 ^{**}	.375 ⁺	1	.544 ^{**}	.358 ⁺	.440 ^{**}	.686 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023	.112	.131	.000	.022		.000	.030	.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	.327 ⁺	.739 ^{**}	.203	.360 ⁺	.444 ^{**}	.544 ^{**}	1	.359 ⁺	.411 ⁺	.739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.228	.029	.006	.000		.029	.012	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	.174	.570 ^{**}	.558 ^{**}	.734 ^{**}	.444 ^{**}	.358 ⁺	.359 ⁺	1	.579 ^{**}	.749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.304	.000	.000	.000	.006	.030	.029		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	.210	.434 ^{**}	.398 ⁺	.505 ^{**}	.358 ⁺	.440 ^{**}	.411 ⁺	.579 ^{**}	1	.693 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.212	.007	.015	.001	.029	.006	.012	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.522**	.726**	.605**	.785**	.674**	.686**	.739**	.749**	.693**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Karyawan	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43.892	14.155	.513	.824
X2	43.892	13.099	.777	.801
X3	44.270	13.980	.369	.842
X4	43.946	13.553	.677	.810
X5	43.838	14.417	.561	.821
X6	43.892	14.599	.520	.824
X7	43.811	14.269	.601	.818
X8	43.892	12.988	.682	.808
X9	43.919	12.854	.625	.814
X10	43.784	15.674	.223	.844
X11	43.838	15.862	.176	.848

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		37	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.297	8.881	.393	.859
Y2	34.676	8.114	.630	.836
Y3	34.405	8.637	.492	.850
Y4	34.514	8.201	.719	.830
Y5	34.568	8.252	.563	.843
Y6	34.378	8.186	.577	.842
Y7	34.432	7.697	.626	.838
Y8	34.568	8.419	.680	.834
Y9	34.649	8.345	.597	.840

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Jumlah_A
  /METHOD=ENTER Jumlah
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Insentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.642	2.8307

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.234	1	91.234	11.386	.002 ^b
	Residual	280.442	35	8.013		
	Total	371.676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.067	5.574		3.600	.001
	Pemberian Insentif	.388	.115	.495	3.374	.002

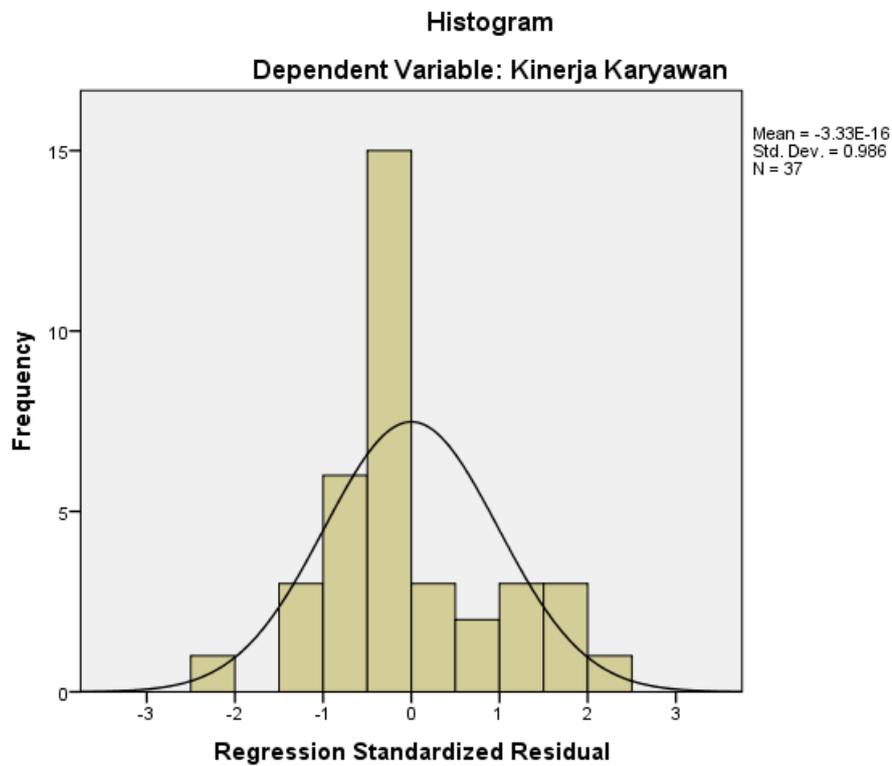
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

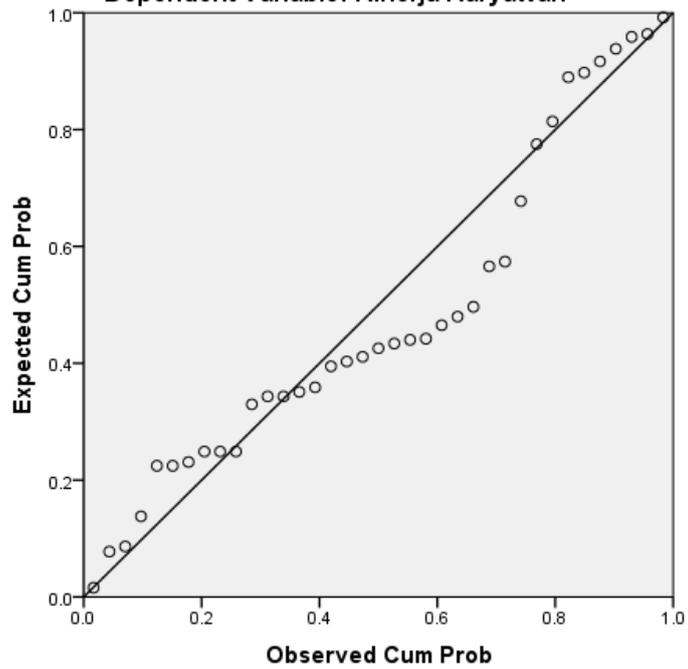
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.426	41.412	38.811	1.5919	37
Std. Predicted Value	-2.754	1.634	.000	1.000	37
Standard Error of Predicted Value	.467	1.380	.634	.178	37
Adjusted Predicted Value	34.559	41.458	38.812	1.5860	37
Residual	-6.0835	6.8570	.0000	2.7911	37
Std. Residual	-2.149	2.422	.000	.986	37
Stud. Residual	-2.180	2.495	.000	1.010	37
Deleted Residual	-6.2578	7.2754	-.0008	2.9285	37
Stud. Deleted Residual	-2.311	2.712	.008	1.043	37
Mahal. Distance	.005	7.585	.973	1.343	37
Cook's Distance	.000	.190	.025	.040	37
Centered Leverage Value	.000	.211	.027	.037	37

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

