

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Produk
Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Adi Wijaya

NPM : 167210781

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

PEKANBARU

2021

PERSEMBAHAN

Pertama – pertama kita panjatkan segala puji bagi Allah Swt yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik yang penuh kelancaran dalam penulisan karya ILMIAH ini. Tak lupa pula saya persembahkan sebagai tanda bakti dan ucapan terimakasih saya kepada segenap hamba Allah Swt yang saya sebut namanya berikut ini karena telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupan saya sampai saat ini.

Khususnya untuk Ayahanda saya yang bernama MULDA DEDYSON dan ibunda saya yang bernama NANI KURNIA NINGSIH tercinta terimakasih atas segala kasih sayang yang tidak terbatas yang beliau curahkan kepada saya sampai saat ini. Kemudian saya ucapkan terimakasih kepada Istri saya yang bernama OLIN PERMATASARI yang senantiasa membantu, menyupport, menambahkan materil dan maupun moril serta motivasi saya dalam menyelesaikan studi di tengah masa pandemi COVID-19 ini. Semoga Allah Swt mencatat kebaikan semua sebagai amal baik beliau dan membalasnya dengan karunia yang setimpal amin - amin yarabbal alamin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT dan Sholawat atas Nabi Muhammad SAW bahwa dengan segala keterbatasan, akhirnya skripsi ini dapat peneliti selesaikan dengan baik. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Produk Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru”** ini dapat peneliti tulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu.

Peneliti dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab per bab skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa pada lembar tertentu dalam naskah ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu, peneliti berharap kemakluman serta masukan yang bersifat konstruktif.

Peneliti menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL yang telah memberikan kesempatan menimba ilmu kepada penulis di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan kesempatan pada penulis dalam menuntut ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Bapak Arief Rifai Harahap, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis beserta jajaran Dosen pada Jurusan Ilmu Administrasi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

4. Terimakasih kepada Ayahanda Mulda Dedyson SE, Ibunda Nani Kurnia Ningsih A.Md, Kakak Tengku Ririn dan Abang Rendi Fitriadi atas doa, kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, serta perjuangan yang tiada pernah putus untuk penulis.
5. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan dan mahasiswa-mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahala atas jasa dan kebaikan mereka semua. Kritik dan saran yang penulis dapatkan tentunya lebih membuka cakrawala wawasan dan pengetahuan peneliti menjadi lebih baik. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap pembacanya.

Pekanbaru, 22 Februari 2021

Peneliti

Adi Wijaya

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFREHENSIF SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. STUDI KEPUSTAKAAN	11
A. Studi Kepustakaan	11
1. Administrasi	11
2. Organisasi	12
3. Manajemen	14
4. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
5. Insentif	18
6. Kinerja	25
7. Strategi Pemasaran	35
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Konsep Operasional	42
E. Operasional Variabel.....	43
BAB III. METODE PENELITIAN	44
A. Tipe Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Teknik Penarikan Sampel.....	45
E. Jenis dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisis Data	47

BAB IV. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	49
A. Sekilas PT. Riau Indotama Abadi	49
B. Visi Perusahaan, Struktur Keorganisasian dan Waktu Kerja.....	50
C. Produk dan Keunggulan Produk	52
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Identitas Responden	55
B. Hasil Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	57
C. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB VI. PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1. Jumlah Masuk Keluarnya Karyawan (<i>Employee Labor Turn Over</i>) PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Pada Tahun 2014-2018.....	3
I.2. Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Tahun 2018.....	4
I.3. Target Penjualan dan Realisasi Target PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Tahun 2014-2018	5
1.4. Besarnya Bonus <i>Portarget</i> di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Tahun 2014-2018	8
II.1. Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	38
II.2. Operasional Variabel Tentang Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Produk Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru	43
III.1. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	48
IV.1. Area Pemasaran PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.....	50
IV.2. Jam Kerja Karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru	52
V.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
V.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur.....	55
V.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan	56
V.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
V.5. Tanggapan Responden Terhadap Insentif Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru	58
V.6. Skor Tanggapan Responden Terhadap Insentif Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.....	58
V.7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru	60

IV.8. Skor Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.....	61
IV.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	63
IV.10. Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian	64
IV.11. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1. Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru	41
IV.1` Struktur Keorganisasian PT. Riau Indotama Abadi	51
V.1. Grafik Normalitas pada Model regresi Penelitian Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.....	65

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I. Pembagian Tugas dan Wewenang (<i>Job Descriptions</i>) dari Struktur Organisasi PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru	73
II. Kuesioner Penelitian	81
III. Rekapitulasi Data Penelitian	84
IV. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	86
V. Hasil Uji Normalitas	89
VI. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	90
VII. Tabel t dan Tabel r	91

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian skripsi yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adi Wijaya
NPM : 167210781
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul UP : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Produk Baterai Yuasa Pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

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

1. Bahwa naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan syarat administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata terbukti melanggar atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 diatas tersebut, maka saya akan menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian usulan penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

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

Pekanbaru, 14 juni 2021

Pernyataan,


Adi Wijaya

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DISTRIBUTOR PRODUK BATERAI YUASA PADA PT. RIAU
INDOTAMA ABADI PEKANBARU**

ABSTRAK

ADI WIJAYA

Kata Kunci: insentif, kinerja, distributor

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan distributor baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian yang berlokasi di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel karena jumlah populasi yang kecil. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil analisis data diketahui untuk pemberian insentif berpengaruh, sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. Setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,212 satuan. Kontribusi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti dalam model analisis penelitian ini.

***THE EFFECT OF INCENTIVE ON THE PERFORMANCE OF YUASA
BATTERY PRODUCT DISTRIBUTORS AT PT. RIAU INDOTAMA ABADI
PEKANBARU***

ABSTRACT

ADI WIJAYA

Keywords: incentive, performance, distributor

This study aims to see the effect of incentives on employee performance of Yuasa battery distributors at PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. This study aims to determine the effect of incentives on employee performance. This type of research which is located at PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru is descriptive quantitative. Sampling using saturated sampling technique by taking all populations as samples because of the small population. Retrieval of data using a questionnaire. Data analysis used simple linear regression analysis to answer the research hypothesis. The results of data analysis show that incentives have a very significant effect on employee performance at PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. Each incentive increase of 1 unit will increase employee performance by 2,212 units. The contribution of the incentive influence on employee performance was 85.6%, while the remaining 14.4% was influenced by other factors that were not included in the analysis model of this study.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dalam era persaingan industri yang semakin berkembang. Persaingan bisnis yang semakin ketat dengan lajunya tingkat pertumbuhan perusahaan bisnis yang mulai bermunculan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus dapat bersaing dengan mewujudkan yang menjadi tujuan perusahaan dengan memilih karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan bersungguh-sungguh untuk bekerjasama mewujudkan tujuan tersebut.

Tercapainya tujuan perusahaan akan memberikan perkembangan bisnis dan keuntungan bagi perusahaan, apabila perusahaan bisa mengelola potensi sumber daya manusia, dalam organisasi karyawan dengan seoptimal mungkin. Seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Dalam hal kinerja, karyawan harus memberikan skilnya untuk kesuksesan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang optimal tentu akan menghasilkan kepuasan bagi kedua belah pihak yaitu karyawan itu sendiri dan perusahaan tersebut. Perusahaan akan merasakan kinerja yang baik dari karyawannya dilihat dari pencapaian-pencapaian perusahaan yang terealisasi. 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 di dalamnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat ditempuh dengan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi dan karyawan lebih giat, semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Syamsuddinnor (2014:32) menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh kinerja karyawan dikarenakan insentif yang telah di berikan oleh pihak perusahaan. Bisa mendapatkan manfaat juga bisa di gunakan untuk kebutuhan hidup karyawan. Hal ini karena perusahaan selalu memperhatikan masalah insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang didapatkan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan, terdapatnya karyawan yang sudah memiliki prestasi dalam bekerja merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian insentif merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan, kepada karyawan, sebagai bentuk penghargaan berupa material maupun ataupun non material.

PT. RIA adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor yaitu *sparepart* khususnya YUASA Battery, dengan mencakup wilayah pemasaran Riau daratan dan Riau kepulauan. Perusahaan ini berkomitmen untuk selalu siap meningkatkan pelayanan yang lebih baik dan cepat kepada seluruh *customer*-nya.

Oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi pusat perhatian perusahaan. Karyawan kinerjanya akan sangat berpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, dapat kita lihat dari tingkat keluar masuk karyawan, dari tahun ke tahun, sebagaimana pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah Masuk Keluarnya Karyawan (*Employee Labor Turn Over*)PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Pada Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO
2014	14	1	1	14	0%
2015	14	2	2	14	0%
2016	14	1	1	14	0%
2017	14	2	2	14	0%
2018	14	0	1	13	7%

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi (2019)

Pada Tabel 1.1 dapat kita lihat tabel diatas *labour turn over* pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru mengalami fluktuasi jumlah karyawan. Naik turunnya *labor turn over* pada perusahaan tersebut dapat dibuktikan perusahaan tidak dapat menjaga rasa kepuasan kerja karyawan dan loyalitas karyawan pada perusahaan yang dapat berdampak negatif pada perusahaan. Terjadinya penurunan jumlah karyawan di akhir tahun bisa disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga perusahaan melakukan tindakan untuk mengurangi jumlah karyawan yang tidak memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan yang tidak optimal bisa disebabkan oleh tingkat beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Karyawan yang sudah bekerja didalam perusahaan harus dapat mengeluarkan segala potensi dan pemikirannya serta dapat bertanggung jawab untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja menjadi tolok ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Karyawan yang mentaati ketentuan jadwal kehadiran di perusahaan tentu akan mencerminkan bahwa karyawan tersebut memulai kinerjanya dengan baik sebagai wujud kedisiplinan karyawan. Tingkat kehadiran menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawanatas seberapa banyak kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru periode tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Tingkat Kehadiran Karyawan padaPT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Telat Masuk	Cepat Pulang
Januari	14	1	5	-
Februari	14	-	3	1
Maret	14	-	2	-
April	14	-	3	2
Mei	13	-	3	1
Juni	13	2	2	1
Juli	13	1	2	-
Agustus	13	-	2	1
September	13	1	1	-
Oktober	13	-	2	1
November	13	-	2	-
Desember	13	-	1	2

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi(2019)

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2018 di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru untuk taat pada peraturan jadwal kehadiran di perusahaan sangatlah rendah. Karyawan pada perusahaan ini lebih sering telat masuk dan datang tidak sesuai dengan jam kehadiran kerja yang sudah ditetapkan. Hal ini sangat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan perusahaan. Karyawan yang sering telat masuk kerja biasanya tidak menghargai waktu dalam pekerjaannya. Jika karyawan tidak menghargai waktu maka beban pekerjaan yang diterima setiap karyawan memberikan cerminan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga pencapaian target perusahaan menjadi terhambat.

Kemajuan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu organisasi dan dalam hal ini adalah karyawan yang 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. Pada kenyataannya, pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru masih ditemukan masalah terkait kinerja karyawan yang pencapaian target perusahaan belum optimal (Tabel 1.3).

Tabel 1.3. Target Penjualan dan Realisasi Target PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Tahun 2014-2018

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Target (Rp)	Presentasi
2014	25.356.077.000	27.116.101.000	106,94%
2015	29.693.161.000	32.521.657.000	109,53%
2016	34.014.438.000	37.507.720.000	110,27%
2017	40.605.736.000	38.156.104.000	93,97%
2018	49.109.611.000	47.071.562.000	91,28%

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi (2019)

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat perkembangan target penjualan dan realisasi target pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru dalam kurun 5 tahun terakhir. Pada tahun 2014,2015 dan 2016, perusahaan mencapai target realisasi melebihi dari target penjualan. Sedangkan tahun 2017 dan 2018, perusahaan tidak dapat mencapai realisasi target penjualan melebihi dari target penjualan yang ditetapkan. Pada dua tahun tersebut, perusahaan hanya mampu mendekati target penjualan. Indikasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara umum. Salah satu faktor yang mempengaruhi realisasi pencapaian target penjualan perusahaan tersebut adalah kinerja karyawan terjadinya naik dan turun realisasi target penjualan, perusahaan mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan dimasing-masing unit.

Kinerja karyawan juga ditunjukkan dengan prestasi kerja. Setiap karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target perusahaan menunjukkan adanya prestasi kerja yang baik dari karyawan sehingga dapat berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mendedikasikan segala kemampuannya untuk bekerja dengan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang baik pula.

Kinerja yang optimal diimbangi dengan pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan

pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja (Hasibuan, 2001:117). Rivai dan Sagala (2009:561) menyatakan bahwa ada beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu bonus tahunan, insentif langsung, insentif individu dan insentif tim.

Kinerja karyawan yang optimal ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Jenis insentif yang diberikan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru adalah bonus *portarget* yaitu pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah dibebankan pada karyawan. Bonus *portarget* diberikan kepada karyawan per tiga bulan (triwulan). Jenis insentif ini merupakan bentuk insentif individu. Besarnya bonus *portarget* sebagai insentif yang diterima karyawan selama tahun 2014 – 2018 di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Besarnya Bonus *Portarget* di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru Tahun 2014-2018

Tahun	Realisasi Penjualan (Rp)	Besarnya Bonus Portarget (Rp)				Jumlah (Rp)	Persentase
		Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4		
2014	27.116.101.000	24.350.000	22.600.000	16.950.000	24.950.000	88.850.000	0,33%
2015	32.521.657.000	27.290.000	16.075.000	30.570.000	32.440.000	106.375.000	0,33%
2016	37.507.720.000	36.200.000	11.800.000	34.660.000	34.200.000	116.860.000	0,31%
2017	38.156.104.000	36.820.000	37.220.000	18.330.000	38.150.000	130.520.000	0,34%
2018	47.071.562.000	42.660.000	25.450.000	26.440.000	32.160.000	126.710.000	0,27%

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi (2019)

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat besarnya pemberian bonus *portarget* sebagai insentif terhadap karyawan atas pencapaian kinerjanya di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru dalam kurun 5 tahun terakhir. Besarnya insentif yang diberikan selama tahun 2014 – 2018 cenderung meningkat. Adanya pemberian insentif

kepada karyawan diharapkan dapat memberikan hasil positif terhadap, kinerja karyawan bisa diartikan juga bahwa karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi sehingga memperoleh insentif yang lebih besar.

Namun pada kenyataannya, PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru tidak mampu mencapai realisasi target penjualan sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan sebagaimana terlihat pada realisasi target tahun 2017 dan 2018, sedangkan perusahaan telah memberlakukan kebijakan insentif bagi karyawan berupa bonus *portarget* untuk merangsang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selama dua tahun tersebut, jumlah karyawan berfluktuatif. Tahun 2017, jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebanyak 14 orang di awal tahun dan berjumlah 14 orang di akhir tahun dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 2 orang dan yang masuk sebanyak 2 orang. Sementara pada tahun 2018, jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 14 orang di awal tahun dan berjumlah 13 orang di akhir tahun dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 1 orang dan belum ada yang masuk selama tahun tersebut. Fluktuasi jumlah karyawan ini diyakini mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap realisasi target penjualan perusahaan. Selain itu, selama tahun 2018 masih ditemukan adanya karyawan yang tidak taat pada peraturan jadwal kehadiran seperti tidak masuk kerja, telat masuk, dan pulang cepat. Karyawan di perusahaan ini lebih sering datang tidak sesuai dengan jam kehadiran kerja yang ditetapkan.

Kebijakan insentif yang diberlakukan perusahaan dan kinerja yang ditunjukkan karyawan terhadap realisasi target penjualan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru menarik perhatian peneliti untuk mengambil permasalahan

tersebut sebagai topik dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Produk Baterai Yuasapada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Dari urain latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh, terhadap kinerja karyawan distributor produk baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan distributor, produk baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu bentuk manfaat antara lain:

1. Guna teoritis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan tentang, pemberian insentif bagi karyawan dan tentang kinerja karyawan.
2. Guna praktis, sebagai sarana penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh pada masa perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

3. Guna akademis, dapat dijadikan referensi atau pedoman dalam pengembangan ilmu pengetahuan lanjut bagi perusahaan terkait bidang manajemen sumber daya manusia perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Administrasi adalah semua proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia di dalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya (Zulkifli, 2014:9). Berhubungan dengan objek studi ilmu administrasi merupakan manusia yang beraktivitas, dalam organisasi, maka rumusan definisinya selalu diwarnai oleh spesifikasi, dari faktor manusia itu sendiri.

Spesifikasi itu dapat ditinjau dari aspek fisik dan psikis serta potensi manusia sebagai makhluk individu dan sosial. Spesifikasi itu juga dapat dilihat dari kecenderungan sifatnya yang integratif serta reaktif terhadap fenomena lingkungannya. Sudut pandang demikian dalam arti luas bersifat seragam mencakup seluruh aspek studi administrasi itu sendiri. Menurut Dewi (2011:4), Administrasi adalah proses kerjasama bebrapa individu dengan cara yang efisien duntuk mencapai tujuan yang sebelumnya. Berdasarkan hal-hal tersebut, administrasi di pandang berdasarkan 3 (tiga) sudut pengertian adalah sebagai berikut:

- a. Sudut pandang proses.
- b. Sudut pandang fungsi.
- c. Sudut pandang institusional.

Menurut Siagian (2006:2) Administrasi merupakan semua proses kerjasama antara, dua orang ataupun lebih yang didasarkan rasionalitas tertentu

untuk mencapai tujuan, yang telah ditetapkan. Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi adalah suatu seni proses sehingga penerapan administrasi memerlukan, kiat-kiat tertentu yang sifatnya sangat situasional dan kondisional serta administrasi selalu terikat pada kondisi, situasi, waktu dan tempat.
- b. Administrasi memiliki unsur tertentu, yakni adanya dua orang atau lebih, orang-orang tersebut bekerjasama dalam hubungan yang sifatnya formal dan hirarkis, adanya tujuan yang ingin dicapai.
- c. Administrasi merupakan sebagai proses kerjasamadan bukan merupakan hal baru karena administrasi sesungguhnya akan timbul bersamaan dengan timbulnya peradaban manusia.

Jadi dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang telah direncanakan.

2. Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan orang yang disusun dalam kelompok yang bekerjasama, untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat pula dikatakan struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Zulkifli (2014:15), definisi konsep organisasi dalam arti luas bertitik tolak dari pendekatan multi aspek dan dimensi yang melekat dengan aktivitas organisasi itu. Pendekatan demikian melatarbelakangi beragam redaksionis definisi organisasi . Para pakar pemerhati studi organisasi

dalam merumuskan definisi organisasi cenderung tidak terlepas dari perspektif terhadap peranan setiap aspek dan dimensi yang melingkupi organisasi tersebut.

Menurut Siagian (2006:6), organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/kelompok orang yang disebut bawahan. Dewi (2011:23) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan, sebagai wadah menjalankan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat diberikan ciri-ciri organisasi, sebagai berikut:

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal.
- b. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan usaha atau kegiatan.
- c. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya atau tenaganya.
- d. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan.
- e. Adanya suatu tujuan (*the idea of goals*).

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan perannya atau dalam rangka membentuk suatu organisasi yang berperan atau menyusun organisasi maka perlu memperhatikan asas-asar atau prinsip organisasi (Manullang, 2008:71), yaitu:

- a. Perumusan tujuan dengan jelas.
- b. Pembagian kerja hingga unit terkecil dalam organisasi.
- c. Delegasi kekuasaan atau pelimpahan wewenang dari atasan kepada bawahan.
- d. Rentangan kekuasaan.

- e. Tingkat pengawasan.
- f. Kesatuan perintah dan tanggung jawab.
- g. Koordinasi atau kerjasama kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Manullang (2008:68) mendefinisikan organisasi, sebagai berikut:

- a. Organisasi dalam arti badan adalah orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b. Organisasi dalam arti struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan, kerjasama dari orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah untuk manusia dalam membentuk suatu kegiatan atau saling bertukar pikiran yang dapat membangun kepribadian bangsa yang saling bekerjasama antar sesama dan saling membantu dalam hal apapun.

3. Manajemen

Manajemen merupakan suatu tindakan mengatur seluruh kegiatan yang ada didalam, suatu lembaga atau organisasi agar kegiatan tersebut sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Manajemen merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan melalui suatu proses. Menurut Dewi (2011:39), manajemen suatu merupakan seni menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Stoner *et. al.* (1996:7) berpendapat bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan

pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, penilaian, pemberian jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau bisa disebut juga perusahaan bisnis (Yusuf, 2015:27). Manajemen sumber daya manusia adalah melibatkan semua praktik manajemen, yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber manusia terdiri dari, serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan pandangan tradisional untuk mengelola, orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Masri (2013:2) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan pendekatan Sumber Daya Manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin di capai yakni tujuan untuk organisasi, dan untuk pekerja. Dua kepentingan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan dan ke bersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedang lain tidak, pendekatan Sumber Daya Manusia ini gagal.

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya yang berbeda secara kuantitas dan kualitasnya. Dalam aspek kuantitas terukur banyak tetapi secara kualitas terkadang rendah.

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Organisasi juga termasuk perusahaan, menetapkan tujuan tertentu yang ingin, mereka capai dalam memajemenkan setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing organisasi. Tetapi tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia, memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Hamriani, 2014:14). Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia, meliputi:

- a. Pertimbangan manajemen dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia guna memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi dan kinerja baik, memiliki tenaga kerja yang selalu sedia dalam menyikapi perubahan dan memenuhi tanggung jawab kerja secara legal.
- b. Dukungan pengembangan arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan, terutama yang berhubungan dengan implikasi sumber daya manusia.
- c. Dukungan terhadap manager dalam pencapaian tujuan kerja.
- d. Penanganan terhadap berbagai situasi sulit dan krisis terkait hubungan antar tenaga kerja guna mempertegas bahwa keberadaan mereka tidak menjadi kendala pencapaian tujuan perusahaan.

- e. Sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Yusuf (2015:29), manajemen merupakan sumber daya manusia yang ditujukan agar kontribusi produktif karyawan suatu perusahaan meningkat melalui berbagai teknik yang akuntabel secara strategi, etika dan sosial. Para manajer melaksanakan tugasnya melalui aktivitas orang lain atau anggotanya sehingga para manejer memerlukan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu manajemen sumber daya manusia yang efektif, para manager harus mampu memperoleh teknik yang tepat dalam menempatkan karyawan guna mencapai harapan perusahaan.

5. Insentif

a. Pengertian insentif

Insentif adalah apresiasi imbal jasa yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung dilakukan secara tetap, Insentif berarti bentuk pembayaran yang berhubungan dengan *gainsharing* dan kinerja, merupakan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatnya, produktivitas atau terhematnya biaya. (Yusuf, 2015:253). Sistem ini adalah bentuk lain dari kompensasi, langsung diluar gaji, dan upah kompensasi tetap, disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif adalah faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif ini mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif adalah komponen dari kompensasi, keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan, sasaran organisasi secara keseluruhan.

Dari penjelasan diatas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2001:117), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

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

b. Tujuan pemberian insentif

Menurut Rivai dan Sagala (2009:39), salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif adalah karena adanya ketidak sesuaian. tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif, dengan pekerja lainnya. Program insentif merupakan salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus, dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerjanya. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak, yaitu:

- 1) Bagi perusahaan:

- Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

2) Bagi pegawai:

- Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Dengan pemberian insentif memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan juga terarah disatu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien.

c. Bentuk insentif

Menurut Rivai dan Sagala (2009:561). Insentif yang dapat mendorong kinerja karyawan, meliputi:

1) Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus

meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar.

Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2) Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

3) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4) Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5) Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang

membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Menurut Hasibuan (2001:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

- 1) Insentif material, yakni perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
- 2) Insentif non material, yakni perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
- 3) Insentif sosial, yakni perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Menurut Werther dan Davis (dalam Wibowo, 2014:301) menyatakan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu:

- 1) *Piece work* merupakan teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) Komisi merupakan bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

- 4) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 5) *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- 6) *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- 7) *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

6. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai (Hoetomo, 2005:273). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya..

Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam Rivai, 2005:309), bahwa hasil kinerja sesuai kuantitas, dan kualitasnya, berdasarkan pencapaian seorang karyawan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang melekat kepadanya. Perilaku nyata yang diperlihatkan masing-masing karyawan merupakan bentuk kinerja sebagai prestasi kerja yang diwujudkan karyawan berdasarkan perannya dalam suatu perusahaan.

Pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja dan hasil kerja yang diwujudkan seorang karyawan berdasarkan tanggung jawabnya pada suatu periode tertentu dalam perusahaan merupakan kinerja.

b. Penilaian kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah “performance rating” atau performance appraisal. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi

sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Maziah, 2016:28).

C. Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja dapat dimanfaatkan sebagai standar menentukan tinggi rendahnya kompensasi, administrasi bagi karyawan. Menurut Maziah (2016:29), tujuan dilakukan penilaian kinerja, sebagai berikut:

- 1) Adanya saling pengertian antara karyawan, mengenai persyaratan kinerja.
- 2) Pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, sehingga termotivasi agar berbuat yang lebih baik atau setidaknya memiliki, prestasi kerja yang sama dengan prestasi yang sebelumnya.
- 3) Membuka peluang karyawan untuk mendiskusikan aspirasinya dan memperbesar kepedulian terhadap karier atau tanggung jawab kerja yang melekat kepadanya saat ini.
- 4) Merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga terdorong untuk meraih prestasi berdasarkan potensi yang dimiliki.
- 5) Mengevaluasi rencana pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan berupa pelatihan khusus ataupun rencana diklat sehingga dapat menyetujui perencanaan yang tersusun tersebut apabila tidak ada aspek yang perlu dilakukan perubahan.

d. Unsur-unsur dalam penilaian kinerja

Unsur-unsur yang perlu dilakukan penilaian dalam proses penilaian kinerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Satrohadiwiyo, 2005:35).

1) Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan suatu bentuk kesetiaan. Pembuktian melalui sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan wujud dari tekad dan kesanggupan tersebut.

2) Prestasi kerja

Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang melekat kepadanya adalah prestasi kerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas atau, pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani, resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan, peraturan kedisiplinan yang berlaku, menaati perintah kedisiplinan, yang diberikan atasan yang berwenang, serta

kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

e. Manfaat penilaian kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja (Maziah, 2016:32), sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Penyesuaian gaji dapat dipakai, sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasinya.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan- kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Mangkunegara, 2002:67-68) adalah:

- 1) Faktor kemampuan, yang terbagi dalam kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- 2) Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:82), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerja yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

g. Pengukuran kinerja karyawan

Dasar untuk melihat bahwa kinerja, karyawan dalam perusahaan, terus mengalami peningkatan setiap harinya, sesuai dengan ketetapan rencananya maka pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif. Terhadap karyawan akan menunjukkan tingkatan pencapaian suatu ketetapan sasaran dan tujuan perusahaan yang melekat terhadap seorang karyawan.

Sesuatu yang berpengaruh terhadap kuantitas karyawan berkontribusi kepada perusahaan adalah suatu kinerja (Mathis dan Jackson, 2002:21), antara lain:

- 1) Kuantitas kerja, merupakan standar yang dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Kualitas kerja, merupakan standar yang lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002:70), ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja, antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan, hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- 5) Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

h. Indikator kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjuk jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun indikator-indikatornya (Wibowo, 2014:85), sebagai berikut:

- 1) Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah

kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

- 2) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 3) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif

berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat.

7. Strategi pemasaran

a. Pengertian Strategi Pemasaran

Strategi pemasaran merupakan suatu manajemen yang disusun untuk mempercepat pemecahan persolalan pemasaran dan membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis. Setiap fungsi manajemen memberikan kontribusi tertentu pada saat penyusunan strategi pada level yang berbeda. Pemasaran merupakan fungsi yang memiliki kontak paling besar dengan lingkungan eksternal, padahal perusahaan hanya memiliki kendali yang terbatas terhadap lingkungan eksternal. Oleh karena itu pemasaran memainkan peranan penting dalam pengembangan strategi.

Dalam konteks penyusunan strategi, pemasaran memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi saat ini dan dimensi yang akan datang. Dimensi saat ini berkaitan dengan hubungan yang telah ada antara perusahaan dengan lingkungannya. Sedangkan dimensi masa yang akan datang mencakup hubungan dimasa yang akan datang yang diharapkan akan dapat terjalin dan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Unsur-unsur Strategi Pemasaran

Sumber yang mendasari tekanan pemasaran ini memperlihatkan kekuatan dan kelemahan, perusahaan yang penting dan menghidupkan posisinya dalam industri, menegaskan bidang dimana perusahaan strategi dapat menghasilkan manfaat terbesar, serta menyoroti bidang dimana kecenderungan industri menjanjikan adanya peluang dan ancaman yang besar.

Untuk bisa menentukan strategi dalam melakukan suatu pemasaran, terlebih dahulu mempertimbangkan faktor, utama yang dapat dicapai perusahaan itu meliputi faktor, internal dan faktor eksternal (Kotler, 2004:256). Untuk menentukan tujuan, sasaran dan strategi yang akan diambil, diperlukan suatu analisis mendalam serta menyeluruh mengenai lingkungan dimana perusahaan berada. Analisis lingkungan internal dilakukan melalui evaluasi secara periodik terhadap kekuatan dan kelemahan untuk variabel-variabel yang ada dalam bidang pemasaran yang meliputi: produk, harga, promosi dan distribusi.

c. Langkah-langkah Strategi Pemasaran

Dalam melaksanakan strategi pemasaran diperlukan langkah dalam mendukung kesuksesan strategi pemasaran dimana antara yang satu dengan yang lainnya saling mendukung dan merupakan komponen untuk mencapai tujuan. Langkah-langkah strategi pemasaran (Kotler dan Amstrong, 2012:20) antara lain:

- 1) Memutuskan proposisi nilai.
- 2) Mendiferensiasikan penawaran untuk menciptakan nilai pelanggan unggul.
- 3) *Positioning* memposisikan penawaran pasar dalam fikiran pelanggan pasar.
- 4) Menciptakan nilai bagi pelanggan sasaran.

- 5) Memilih pelanggan yang dilayani.
- 6) Segmen membagi seluruh pasar menjadi segmen yang lebih kecil.
- 7) Penetapan sasaran memilih satu atau beberapa segmen yang dimasuki.

Pada intinya, aspek pasar dan pemasaran adalah untuk mengetahui berapa besar yang di masuki, struktur pasar dan peluang pasar yang ada, prospek pasar di masa yang akan datang serta bagaimana strategi pemasaran yang harus di lakukan. Dewasa ini kegiatan pemasaran tidak hanya monopoli perusahaan yang berorientasi profit saja, bahkan badan usaha sosial sudah mulai menggunakan pemasaran dalam rangka memenuhi kebutuhan, dan keinginan, konsumennya (Kasmir dan Jakfar, 2006:30).

Banyak perusahaan sering mengalami kesulitan karena hanya menitikberatkan pada produksi produk saja. Dunia pemasaran diibaratkan sebagai suatu medan tempur bagi para produsen dan para pedagang yang bergerak dalam komoditi yang sama maka perlu sekali diciptakan suatu strategi pemasaran agar dapat memenangkan ‘pertempuran’ tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan ringkasan yang dihimpun dari berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebagai literatur pokok dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini sebagaimana disajikan pada Tabel II.1.

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

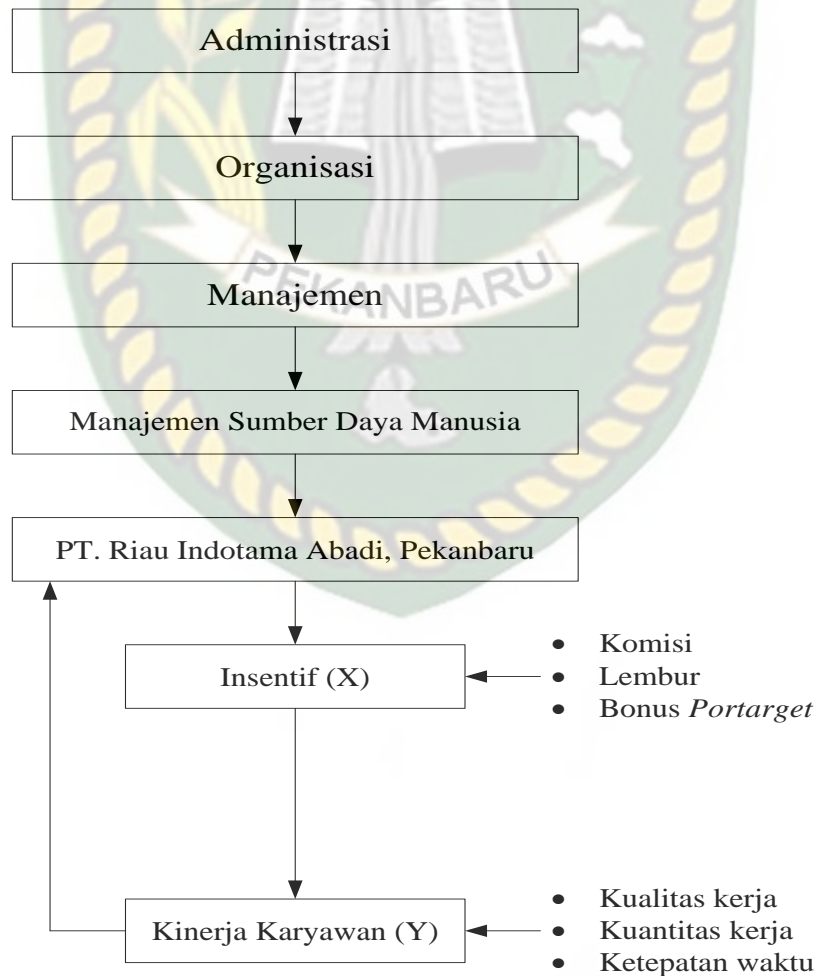
No	Peneliti (Tahun)	Judul	Metode	Lokasi	Hasil
1.	Syamsuddinnor (2014)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin	Analisis deskriptif	Banjarmasin	Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Meliburtry Citrapmadan Suryalena (2014)	Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru)	Teknik statistik dan model koefisien produk <i>moment</i>	Pekanbaru	Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
3.	Nurani (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulung Agung	Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Tulung Agung	Variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Metode	Lokasi	Hasil
4.	Haedar, M. Iqbal dan Gunair (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara	Analisis Regresi Linier Sederhana	Masamba Kabupaten Luwu Utara	Bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada hubungan sangat erat antara insentif dengan kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
5.	Maziah (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar	Analisis Regresi Linier Sederhana	Makassar	Kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pemberian insentif.
6.	Muhammad Yusuf dan Adam Asyhary (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe	Analisis Regresi Linier Sederhana	Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe	Variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan secara kritis dan sistematis menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini diilustrasikan dalam suatu hubungan skematik antar variabel, sebagaimana Gambar II.1.

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru



D. Konsep Operasional

Untuk memberikan kesatuan pendapat maka perlu kiranya dikemukakan konsep operasional yang merupakan konsep yang dipakai dalam proses penelitian yang dimaksud untuk menterjemahkan konsep teoritis yang ada sehingga tercipta suatu pengertian dalam penelitian ini. Untuk itu, penulis menjelaskan pemakaian konsep-konsep penelitian untuk menghindari kekeliruan dalam pemakaian konsep yang meliputi:

- 1) Administrasi adalah proses kerjasama yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawannya.
- 2) Organisasi adalah wadah atau sarana tempat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.
- 4) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu aktivitas pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan apresiasi imbal jasa bagi karyawan yang merupakan individu anggota perusahaan.
- 5) Insentif adalah imbal jasa yang diapresiasi perusahaan terhadap pegawainya yang bisa diukur dengan nilai uang dan terkait dengan kinerja baik pegawai tersebut.
- 6) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

E. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan maka disusun operasional variabel penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel II.2.

Tabel II.2. Operasional Variabel Tentang Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Produk Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Insentif adalah sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan (Sarwoto, 2005:32)	Insentif (X)	1. Komisi 2. Lembur 3. Bonus <i>Portarget</i>	Ordinal
Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sarwoto, 2005:34)	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Ordinal

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Hal ini karena penelitian ini meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di perusahaan distributor Baterai Yuasa yaitu PT. Riau Indotama Abadi yang beralamat di Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi penelitian karena perusahaan ini merupakan distributor Baterai Yuasa untuk wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014:115).

Berdasarkan data jumlah karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru per Desember 2018 yang berjumlah 13 orang sehingga seluruh karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dilakukan secara random yang selanjutnya digeneralisasi ke dalam populasi dari pengambilan sampel tersebut. Teknik sampling jenuh digunakan terhadap penentuan besarnya sampel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014:122), sampling jenuh digunakan sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau sampel yang mewakili jumlah populasi yang biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

E. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data, sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data di lapangan menggunakan teknik wawancara terstruktur. Data primer dalam penelitian ini meliputi:

- a. Besaran insentif yang terdiri dari besaran komisi, lembur dan bonus portarget yang diterima karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.
- b. Besaran kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian, catatan dokumen administrasi perusahaan yang terkait dengan penelitian ini. Data

sekunder yang dihimpun meliputi: jumlah karyawan, capaian target perusahaan, profil perusahaan, daftar insentif yang diterima karyawan, dan daftar kehadiran karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian adalah kualitas pengumpulan data yang berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh sehingga dalam wawancara peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah dipersiapkan (Sugiyono, 2014:194).

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2014:203).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data dari catatan dokumen administrasi yang terkait dengan masalah penelitian ataupun mengambil gambar tempat penelitian dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis statistik melalui program komputer SPSS 21 merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini. Peneliti menggunakan rangkaian teknik analisis data, sebagai berikut:

1. Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah variabel terikat dan variabel bebas tidak lebih dari satu. Tujuan penggunaan analisis regresi linier sederhana ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dari analisis ini dapat diketahui seberapa besar perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan apabila terjadi perubahan insentif. Model regresi linier sederhana digunakan peneliti untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan aplikasi rumus (Sugiyono, 2014:270), sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan
X = insentif
a = konstanta
b = koefisien regresi

2. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan

bahwa variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% dan derajat kebebasan $(dk) = n-k$.

3. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebagaimana hasil analisis regresi maka digunakan koefisien korelasi. Besar atau kecil penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut dapat digunakan pedoman pada ketentuan sebagaimana pada Tabel III.1.

Tabel III.1. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan, model dalam menerangkan variasi variabel depende, maka dari itu digunakan koefisien determinasi. Dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2), pada model regresi linear akan diketahui besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya, apabila (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu). Sebaliknya, semakin lemah model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya, apabila (R^2) yang diperoleh semakin mendekati 0 (nol)

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sekilas PT. Riau Indotama Abadi

PT. Riau Indotama Abadi merupakan perusahaan distributor resmi PT. Yuasa Battery yang bergerak di bidang *sparepart* khususnya battery merk Yuasa dengan mencakup wilayah pemasaran Riau Daratan dan Kepulauan Riau. Tujuan pendirian perusahaan untuk memenuhi kebutuhan, konsumen akan produk battery merk Yuasa pada wilayah Riau Daratan dan Kepulauan Riau. Yuasa battery merupakan produk yang dihasilkan oleh PT. Yuasa Battery Indonesia. Perusahaan ini di dirikan pada tahun 1975 dan merupakan anak perusahaan dari Grup GS-Yuasa yang berpusat di Jepang dan terkemuka di bidang industri aki. Grup GS-Yuasa bergerak di banyak bidang, mulai dari memproduksi berbagai jenis aki (*Accumulator*), *Uninterruptible Power Supply* (UPS), *Rectifier*, *Charger* hingga produk-produk lain yang berhubungan dengan aki atau *battery*.

PT. Riau Indotama Abadi berdiri pada tahun 2000, beralamat di Jl. SM Amin, Kompleks Pergudangan Angkasa I, Blok E No. 8, Simpang Baru, Pekanbaru, Riau dan telah membuka kantor cabang di Batam (Kepulauan Riau) pada tahun 2012 dengan alamat Jl. Laksamana Bintan, Kompleks Tanjung Trisakti Blok F No. 10, Sei Panas, Batam, Kepulauan Riau. Dalam hal pemasaran produk baterai merk Yuasa diseluruh wilayah Riau dan Kepulauan Riau, PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru membagi beberapa pemasarannya dalam area-area, sebagaimana disajikan pada Tabel IV.1.

Tabel IV.1. Area Pemasaran PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

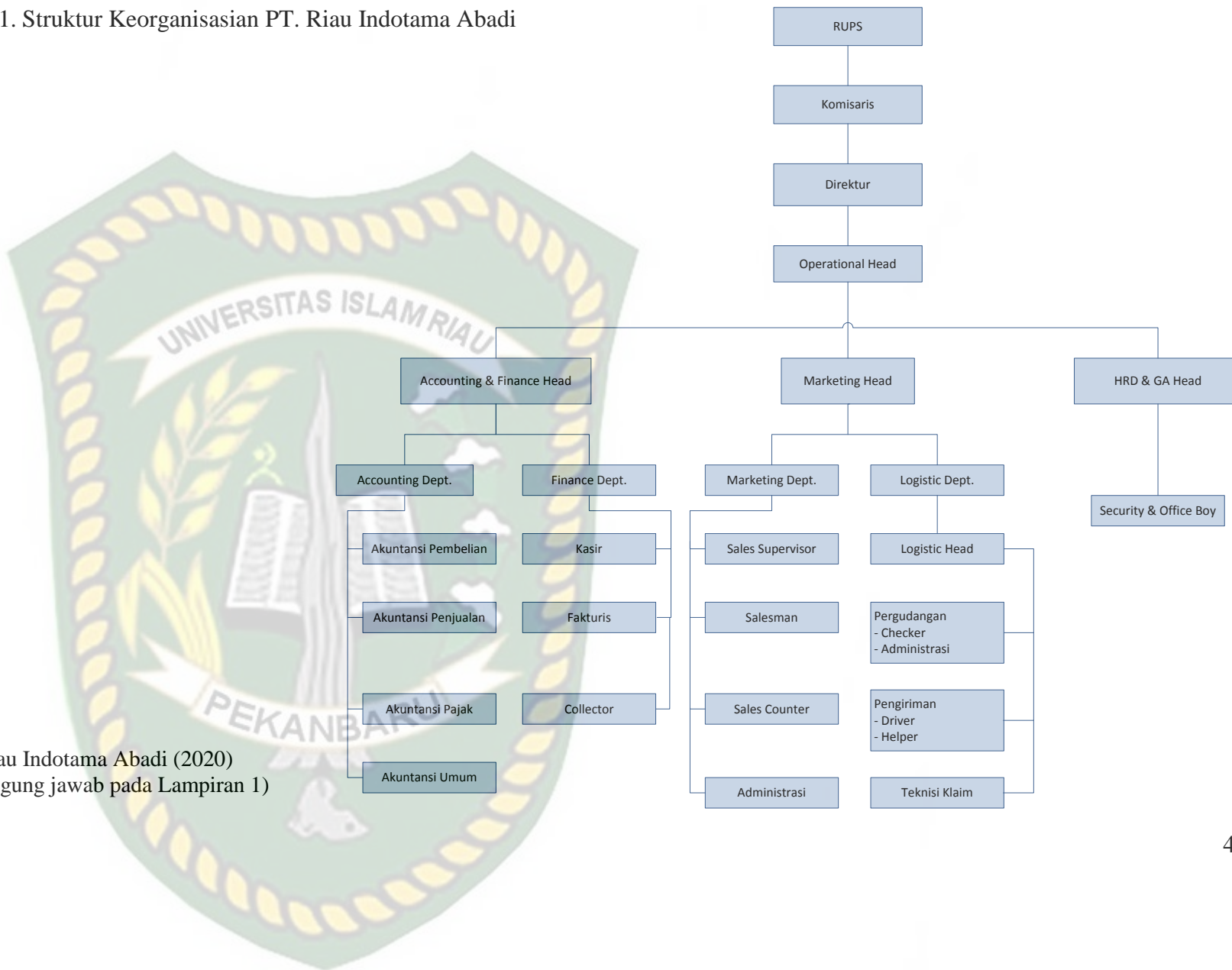
Nama Area	Sub Area	Ruang Lingkup Wilayah
Riau 1 – Pekanbaru	Sudirman, Tuanku Tambusai, Riau, Panam, Soekarno Hatta, Marpoyan, Rumbai	Pekanbaru
Riau 2 – Utara	Perawang, Kandis, Duri, Dumai, Sei Pakning, Bagansiapi-api, Baganbatu	Duri , Dumai
Riau 3 – Barat	Bangkinang, Dalu, Pasir Pangarayan, Ujungbatu	Bangkinang , Pasir Pangarayan
Riau 4 – Selatan Timur	Pangkalan Kerinci, Belilas, Rengat, Tembilahan, Air Molek, Taluk Kuantan	Pangkalan Kerinci, Belilas, Rengat, Tembilahan, Taluk Kuantan
Riau 5 – Kepulauan	Batam, Tanjung Pinang, Tanjung Balai Karimun, Tanjung Batu	Batam, Tanjung Pinang, Tanjung Balai Karimun, Tanjung Batu

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi, Pekanbaru (2020)

B. Visi Perusahaan, Struktur Keorganisasian dan Waktu Kerja

Visi dan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru adalah berkomitmen untuk selalu siap meningkatkan pelayanan yang lebih baik dan cepat kepada seluruh konsumen. Dalam menjalankan usahanya sebagai perusahaan pemasaran, perusahaan ini memiliki struktur keorganisasian. Struktur organisasi merupakan suatu hal yang paling diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya kesimpangsiuran. Struktur keorganisasian PT. Riau Indotama Abadi sebagaimana disajikan pada Gambar IV.1.

Gambar IV. 1. Struktur Keorganisasian PT. Riau Indotama Abadi



Sumber: PT. Riau Indotama Abadi (2020)
 (Tugas dan tanggung jawab pada Lampiran 1)

Aktivitas kerja di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru ditunjukkan dengan jam kerja. Jam kerja di perusahaan ini berlaku untuk semua karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagaimana disajikan pada Tabel IV.2.

Tabel IV.2. Jam Kerja Karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	08.00-17.00 WIB	12.00-13.00 WIB
Jumat	08.00-17.00 WIB	11.30-13.30 WIB

Sumber: PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru (2020)

C. Produk dan Keunggulan Produk

Dalam aktivitas perusahaan, PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru menjual berbagai produk baterai merk Yuasa dengan kualitas pelayanan yang baik kepada konsumen dengan didukung oleh keunggulan produk baterai merk Yuasa yang menjadi kepuasan konsumen ketika menggunakan produk tersebut. Keunggulan tersebut menjadi peluang besar bagi PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru untuk memasarkan produknya keseluruh area pemasaran. Adapun karakteristik keunggulan produk baterai merk Yuasa yang dipasarkan oleh PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru, yaitu:

1) Yuasa Pafecta– Isi Langsung *Start*

Langsung bekerja seketika tanpa perlu penambahan strum pertama berkat penggunaan pelat berkualitas yang dibuat melalui sistem pengeringan khusus dan *vacum sealing* yang unik hanya dari Yuasa. *Vacum sealing* memungkinkan aki jenis *dry charge* dapat disimpan lebih dari 12 bulan sesuai jaminan kualitas *dry charge*-nya.

2) Yuasa Super MF Pafecta

Yuasa Super MF Pafecta tidak memerlukan perawatan dan bebas dari resiko tumpahan atau percikan asam elektrolit karena didesain untuk penggunaan di berbagai posisi dengan kondisi temperatur sampai 50 derajat celcius. Teknologi gas *recombination system* yang unik menjaga umur pemakaian aki lebih tahan lama.

3) Automotive Battery

Kondisi aki mudah dipantau dengan lampu indikator, bebas perawatan penambahan air aki dan bebas dari gas penyebab korosi. Produk ini memiliki kedahsyatan seperti *dry charge*, kemampuan *start engine* lebih tinggi dibanding aki konvensional, perawatan yang mudah dengan tidak perlu sering menambah air aki dan terdapat lampu indikator sehingga mudah dalam pengecekan. Produk ini juga memiliki keunggulan sepertidilengkapi *handle* untuk mempermudah pemasangan dan tersedia lengkap dalam berbagai tipe sehingga dapat dipercaya sebagai suku cadang asli oleh beberapa pabrik mobil terkemuka di Indonesia.

4) Motorcycle Battery

Produk ini menggunakan separator khusus Yumicron yang memiliki pori-pori sangat kecil berukuran 0,1 sampai 1 micron yang berfungsi mencegah penyerapan partikel *antimony lead* antara pelat positif dan pelat negatif. Separator pengaman ini mampu mencegah terjadinya bahaya akibat kelebihan pengisian listrik. Yuasa Yumicron digunakan sebagai suku cadang asli (*genuine parts*) untuk semua merk sepeda motor di Indonesia.

5) Super MF Pafecta Bebas Pemeliharaan

Produk terbaru untuk sepeda motor yang ditawarkan dalam satu paket kemasan lengkap beserta aki dalam botol ukuran khusus untuk setiap tipe. Aki selalu berada dalam kondisi *dry charged* yang prima dan siap digunakan setiap saat.

6) VRLA – *Maintenance Battery*

Super MF Battery ini merupakan teknologi untuk sepeda motor yang sudah terisi elektrolit dan siap dipakai. Teknologi sealed VRLA (*Valve Regulated Lead Acid*) menjamin Yuasa Super MF tidak memerlukan pengisian ulang air aki. Aki hanya perlu diganti secara berkala bila sudah waktunya.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Identitas responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel V.1.

Tabel V.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	8	61,54%
2.	Perempuan	5	38,46%
	Jumlah	13	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari Tabel V.1 diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau sebesar 61,54% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau sebesar 38,46%.

2. Tingkat Umur Responden

Identitas responden penelitian berdasarkan tingkat umurnya disajikan pada Tabel V.2.

Tabel V.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 25 tahun	2	15,38%
2.	26 – 34 tahun	4	30,77%
3.	35 – 43 tahun	4	30,77%
4.	44 – 53 tahun	3	23,08%
	Jumlah	13	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Tingkat umur responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 15,38%, berusia antara 26-34 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 30,77%, berusia antara 35-43 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 30,77% dan berusia antara 44-53 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 23,08%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru berkategori usia produktif sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat bekerja lebih maksimal dalam mencapai target dari perusahaan.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Identitas responden penelitian berdasarkan tingkatan pendidikan disajikan pada Tabel V.3.

Tabel V.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	3	23,08%
2.	Diploma	2	15,38%
3.	S1	8	61,54%
	Jumlah	13	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Sebanyak 13 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 3orang atau sebesar 23,08%, berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 2orang atau sebanyak 15,38% dan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 8orang atau sebesar 61,54%. Informasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan melalui tingkat pendidikan formal.

4. Masa Kerja Responden

Identitas responden penelitian berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat pada Tabel V.4.

Tabel V.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-2 tahun	2	15,38%
2.	3-5 tahun	3	23,08%
3.	5- 7 tahun	8	61,54%
4.	> 7 tahun	-	-
	Jumlah	13	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel V.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling lama adalah 5-7 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 61,54%. Karyawan yang bekerja dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 15,38% dan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 23,08%. Masa kerja seseorang menunjukkan tingkat senioritas yang merupakan ekspresi terhadap pengalaman kerja sehingga menunjukkan tingkat pengalaman dalam bekerja.

B. Hasil Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

1. Tanggapan Responden terhadap Insentif Karyawan

Tanggapan responden mengenai pemberian insentif pada karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru diungkap dengan menyajikan 6 pertanyaan penelitian terkait pemberian insentif. Untuk mengakomodir tanggapan responden maka disajikan dalam 5 (lima) kategori jawaban untuk setiap pertanyaan meliputi SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Tanggapan responden terhadap pemberian insentif karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru disajikan pada Tabel V.5.

Tabel V.5. Tanggapan Responden Terhadap Insentif Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Komisi atas capaian target penjualan	2	10	1	-	-	13
2.	Bonus atas prestasi karyawan	4	9	-	-	-	13
3.	Peningkatan jumlah bonus tiap tahun	4	7	2	-	-	13
4.	Tanda jasa atas kinerja karyawan	5	5	3	-	-	13
5.	Pujian atas kinerja karyawan	2	6	5	-	-	13
6.	Promosi jabatan pada karyawan	5	7	1	-	-	13

Sumber: Data Olahan (2020)

Untuk melihat kategori penilaian dari tanggapan responden terhadap pemberian insentif ini maka dilanjutkan dengan membangun skor terhadap hasil tanggapan tersebut. Masing-masing kriteria jawaban memiliki skor berbeda, yaitu: SS (Sangat Setuju) bernilai 5, S (Setuju) bernilai 4, N (Netral) bernilai 3, TS (Tidak Setuju) bernilai 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1. Hasil skor tanggapan responden atas pemberian insentif disajikan pada Tabel V.6.

Tabel V.6. Skor Tanggapan Responden Terhadap Insentif Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Komisi atas capaian target penjualan	10	40	3	0	0	53
2.	Bonus atas prestasi karyawan	20	36	0	0	0	56
3.	Peningkatan jumlah bonus tiap tahun	20	28	6	0	0	54
4.	Tanda jasa atas kinerja karyawan	25	20	9	0	0	54
5.	Pujian atas kinerja karyawan	10	24	15	0	0	49
6.	Promosi jabatan pada karyawan	25	28	3	0	0	56
	Jumlah	110	176	36	0	0	322
	Kriteria Penilaian: Baik						

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari jumlah skor tanggapan responden secara keseluruhan terhadap pemberian insentif memiliki total skor 322. Untuk mengetahui kategori penilaian maka dilakukan perhitungan untuk memperoleh skala interval dari jumlah 6 pertanyaan dan 5 kriteria jawaban. Hasil perhitungan meliputi skor minimal jawaban sebesar 78 dan skor maksimal jawaban sebesar 390 dengan rentang interval 62,4 untuk 5 skala interval. Hasil total skor insentif sebesar 322 termasuk pada kategori baik karena berada pada interval keempat, yaitu 265,2 – 327,6.

Hal ini berarti bahwa pemberian insentif pada karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik dan mengandung unsur rasa keadilan, keseimbangan, keserasian, dan kewajaran dari kedua belah pihak (karyawan dan pimpinan perusahaan). Penghargaan yang diberikan kepada para karyawan dalam bentuk upah dan bonus sudah dilakukan secara adil dan layak untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang baik dan terarah ini memberikan peluang pada karyawan untuk menerima penghasilan lebih besar. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa dirinya mempunyai peranan besar dalam perusahaan sehingga memberi motivasi untuk bekerja semakin optimal, semakin layak dan berkomitmen besar pada perusahaan.

2. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru diungkap dengan menyajikan 15 pertanyaan penelitian terkait kinerja. Untuk mengakomodir tanggapan responden maka disajikan dalam 5 (lima) kategori jawaban untuk setiap pertanyaan meliputi SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru disajikan pada Tabel V.7.

Tabel V.7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Capaian target penjualan	7	6	-	-	-	13
2.	Penyelesaian kerja tepat waktu	5	5	3	-	-	13
3.	Peningkatan penjualan produk	5	5	3	-	-	13
4.	Melaporkan hasil pekerjaan	7	6	-	-	-	13
5.	Jujur dalam berkerja	7	4	2	-	-	13
6.	Gunakan fasilitas sesuai kebutuhan	2	8	2	1	-	13
7.	Mematuhi peraturan perusahaan	7	6	-	-	-	13
8.	Bekerja sesuai dengan bidangnya	6	6	1	-	-	13
9.	Hadir dan pulang sesuai jadwal kerja	8	5	-	-	-	13
10.	Berkerjasama antar karyawan	5	5	3	-	-	13
11.	Kontribusi ide dan gagasan	5	8	-	-	-	13
12.	Ikut dalam agenda perusahaan	8	4	1	-	-	13
13.	Melaksanakan tugas yang diberikan	6	6	1	-	-	13
14.	Bertanggung jawab atas pekerjaan	7	5	1	-	-	13
15.	Menjaga fasilitas perusahaan	7	6	-	-	-	13

Sumber: Data Olahan (2020)

Untuk melihat kategori penilaian dari tanggapan responden terhadap pemberian insentif ini maka dilanjutkan dengan menghitung skor terhadap hasil tanggapan responden tersebut. Masing-masing kategori jawaban memiliki skor berbeda, yaitu: SS (Sangat Setuju) bernilai 5, S (Setuju) bernilai 4, N (Netral) bernilai 3, TS (Tidak Setuju) bernilai 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1. Hasil skor tanggapan responden atas kinerja karyawan disajikan pada Tabel V.8.

Tabel V.8. Skor Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Capaian target penjualan	35	24	0	0	0	59
2.	Penyelesaian kerja tepat waktu	25	20	9	0	0	54
3.	Peningkatan penjualan produk	25	20	9	0	0	54
4.	Melaporkan hasil pekerjaan	35	24	0	0	0	59
5.	Jujur dalam berkerja	35	16	6	0	0	57
6.	Gunakan fasilitas sesuai kebutuhan	10	32	6	2	0	50
7.	Mematuhi peraturan perusahaan	35	24	0	0	0	59
8.	Bekerja sesuai dengan bidangnya	30	24	3	0	0	57
9.	Hadir dan pulang sesuai jadwal kerja	40	20	0	0	0	60
10.	Berkerjasama antar karyawan	25	20	9	0	0	54
11.	Kontribusi ide dan gagasan	25	32	0	0	0	57
12.	Ikut dalam agenda perusahaan	40	16	3	0	0	59
13.	Melaksanakan tugas yang diberikan	30	24	3	0	0	57
14.	Bertanggung jawab atas pekerjaan	35	20	3	0	0	58
15.	Menjaga fasilitas perusahaan	35	24	0	0	0	59
	Jumlah	460	340	51	2	0	853
	Kriteria Penilaian: Sangat Baik						

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari jumlah skor tanggapan responden secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan memiliki total skor 853. Untuk mengetahui kategori penilaian maka dilakukan perhitungan untuk memperoleh skala interval dari jumlah 15 pertanyaan dan 5 kriteria jawaban. Hasil perhitungan meliputi nilai jawaban skor minimal sebesar 195 dan nilai jawaban skor maksimal 975 dengan rentang interval 156 untuk 5 skala inverval.

Hasil total skor kinerja karyawan sebesar 853 termasuk pada kategori sangat baik karena berada pada interval kelima, yaitu 819 –975. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru sudah sangat baik dan sesuai dengan prosedur atau standar perusahaan.

Karyawan selalu menerapkan sikap jujur dalam bekerja, selalu melaporkan seluruh hasil kerjanya kepada perusahaan dengan tepat, memberikan informasi yang jelas dan tidak menyebarluaskan segala sesuatu yang menjadi rahasia perusahaan. Seluruh karyawan menyadari pentingnya bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, baik kerjasama antara atasan dan bawahan maupun kerja sama antar karyawan.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linear sederhana. Sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

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

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

Dimana:

Y = Insentif

X = Kinerja Karyawan

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Tabel V.9. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
1.	Konstanta	10,826	1,589	0,140
2.	Insentif	2,212	8,099	0,000

$R = 0,925$
 $R^2 = 0,856$
 Adjusted R square = 0,843

Sumber: Analisis Data, 2020

Dari hasil regresi linear sederhana diperoleh bilangan konstanta (a) sebesar 10,826 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 2,212. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 10,826 + 2,212 \text{ Insentif}$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel, sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 10,826 menunjukkan bahwa apabila insentif diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 10,826.
- b) Nilai koefisien regresi insentif sebesar 2,212 menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,212 satuan.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas suatu pertanyaan memiliki kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item – total correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

Nilai r_{hitung} dalam uji ini adalah korelasi pearson antara item pernyataan dengan total skor. Sedangkan nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r sebesar 0,553 menggunakan persamaan $N-2 = 13-2 = 11 = 0,553$. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan penelitian disajikan pada Tabel V.10.

Tabel V.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Insentif	P 1	0,565	0,553	Valid
	P 2	0,570	0,553	Valid
	P 3	0,696	0,553	Valid
	P 4	0,870	0,553	Valid
	P 5	0,731	0,553	Valid
	P 6	0,780	0,553	Valid
Kinerja Karyawan	P 7	0,771	0,553	Valid
	P 8	0,723	0,553	Valid
	P 9	0,893	0,553	Valid
	P 10	0,603	0,553	Valid
	P 11	0,646	0,553	Valid
	P 12	0,615	0,553	Valid
	P 13	0,771	0,553	Valid
	P 14	0,682	0,553	Valid
	P 15	0,606	0,553	Valid
	P 16	0,928	0,553	Valid
	P 17	0,775	0,553	Valid
	P 18	0,684	0,553	Valid
	P 19	0,682	0,553	Valid
	P 20	0,716	0,553	Valid
	P 21	0,650	0,553	Valid

Sumber: Analisis Data, 2020

Dari pengujian validitas sebagaimana Tabel V.10 dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada signifikansi 0,05 sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan variabel

penelitian. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha). Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,8$. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian disajikan pada Tabel V.11.

Tabel V.11. Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1.	Insentif	0,883	0,8	Reliabel
2.	KinerjaKaryawan	0,944	0,8	Reliabel

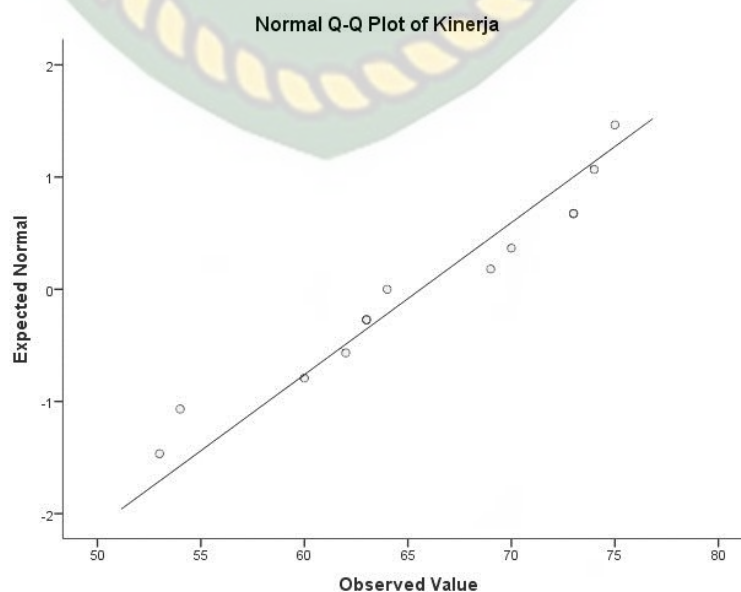
Sumber: Analisis Data, 2020

Tabel V.11. menunjukkan angka pada kolom *cronbach' alpha* lebih besar dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada sebaran titik-titik data pada grafik normalitas sebagaimana disajikan pada Gambar V.1.

Gambar V.1. Grafik Normalitas pada Model regresi Penelitian Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru



4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang dependen dengan level signifikan 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis yang dikemukakan dapat ditolak.

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} 8,099 > t_{tabel} 2,201$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Korelasi (r)

Hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel insentif (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan hubungan sangat kuat (Sugiyono, 2014:250) sehingga koefisien korelasi ini efektif untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2).

Hasil analisis regresi diketahui nilai R Square sebesar 0,856. Hal ini berarti bahwa kontribusi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model analisis ini.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori maka dapat ditarik suatu kesimpulan untuk pemberian insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru sehingga pemberian insentif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan tersebut. Setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,212 satuan. Kontribusi pengaruh intensif terhadap kinerja karyawan, sebesar 85,6% sedangkan sisanya lagi sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model analisis penelitian ini.

B. Saran

Dari kesimpulan penelitian ini maka saran penelitian yang disampaikan adalah bahwa PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru diharapkan dapat tetap memberikan insentif bagi karyawan guna mempertahankan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang didalam kategori sangat baik ini dapat diharapkan dan dipertahankan, bahwa setiap karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lainnya sehingga dapat memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Citrapma, M. dan Suryalena. 2014. *Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru)*. Jurnal Online Mahasiswa [JOM]. Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Dewi, I.C. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Penerbit Prestasi Putrakarya.
- Fandy, T. 2006. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Haedar, M. Iqbal dan Gunair. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*. Jurnal Equilibrium, 5(1): 15-21.
- Hamriani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Alauddin University Press.
- Handoko, H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hoetomo. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Penerbit Mitra Pelajar.
- Kasmir dan Jakfar. 2006. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Kencana Prenada Media Group.
- Kotler, P. 2004. *Manajemen Pemasaran 2 (Edisi Millenium)*. Jakarta: Penerbit PT. Ikrar Mandiri.
- Kotler, P. dan G. Amstrong. 2012. *Prinsip-prinsip Pemasaran (Edisi 12 Jilid 1)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 2. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Masri, A.R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Hasil Penelitian Sosial*. Makassar: Penerbit Alauddin University Press.

- Mathis, L. Robert dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Maziah. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Maziah. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. *Jurnal Laa Maisyir*, 6(2): 59-73.
- Nurani. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulung Agung*. *Jurnal Benefit*, 2(1): 1-18.
- Prawisentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Sarwoto, J. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Satrohadiwiyo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Stoner, A.F. James, R.E. Freeman dan D.R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. Jilid I. (Alih Bahasa Alexander Sindoro). Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddinnor. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin*. *Jurnal Sosioscientia*, 6(1): 1-44.
- Wahyudi, A dan J. Suryono. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1(1): 1-14.

- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Yusuf, M. dan A. Asyhary. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe*. *Jurnal Mega Aktiva*, 6(1): 48-53.
- Zulkifli. 2014. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Pekanbaru: Penerbit Marpoyan Tujuh Publishing.

