

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARIYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT SINAR SOSRO  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**NAMA : SINTYA ANGGRAINI SAPUTRI**

**NIM : 21 2011 100**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2015**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARIYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT SINAR SOSRO  
PALEMBANG**

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program  
Strata Satu Sarjana Ekonomi**



**Oleh :**

**NAMA : SINTYA ANGGRAINI SAPUTRI**

**NIM : 21 2011 100**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2015**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan  
Di Departemen Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.  
**Nama** : Sintya Anggraini Saputri  
**Nim** : 212011100  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal**

**Pembimbing,**



**(Edy Liswani, S.E., M.Si)**  
**NIDN : 0027086001**

**Mengetahui,  
Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)**  
**NIDN : 0216057001**

*"Jangan sia-siakan hidupmu karena hidup di dunia hanya satu kali, lakukan yang terbaik untuk Allah SWT, Orang tuamu, saudaramu dan orang-orang yang ada disekitarmu"*

*"Kesalahan merupakan suatu pembelajaran untuk benar"*

*Terucap syukur kepadamu  
Ya Allah.....*

*Skripsi kupersembahkan kepada :*

- *Papa dan Mama tercinta  
(Tamami Sidarsyah dan  
Nurbaiti)*
- *Kak Andre, Kak Teddy, Kak  
Dimas, dan Abin.*
- *Teman-teman Angkatan 2011*
- *Dosen Pembimbingku (Edi  
Liswani, S.E, M.Si)*
- *Almamaterku*

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orang tuaku Tamami Sidarsyah dan Nurbaiti, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak-kakakku Andre, Teddy dan Dimas serta adikku Abin yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

3. Saudara sepupu Ria Anggeraini, Maulia, Nabilah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat serta motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman angkatan 2011, Rachma Yanti, Miraa Delima, Rian Purnama Sari, Ari Musta'im, Arlen Putra Marta, dan Bimo yang telah senantiasa memberikan bantuan, motivasi dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Bapak Edi Liswani SE, M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Pimpinan dan Seluruh Karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..

11. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, Januari 2016**

**Penulis,**

**Sintya Anggraini Saputri**

## DAFTAR ISI

### BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTACK .....	xvi

### BAGIAN ISI

#### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8

#### BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	9
B. Landasan Teori.....	10
C. Hipotesis.....	20

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis penelitian .....21  
B. Lokasi Penelitian.....22  
C. Operasionalisasi Variabel.....23  
D. Populasi dan Sampel .....24  
E. Data yang diperlukan .....25  
F. Metode Pengumpulan Data .....26  
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....27

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....31  
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....49

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....61  
B. Saran.....62

**BAGIAN AKHIR**

DAFTAR PUSTAKA .....63  
LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar VI. 1 Kurva Uji t.....	56
-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	xvii
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner .....	xix
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	xxi

## ABSTRAK

**Sintya Anggraini Saputri/212011100/2015/Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu insentif dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 225, seluruh karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang. Sampel yang digunakan adalah 69 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Sata primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah data perusahaan berupa jumlah karyawan. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis sata menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square*. Ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang

**Kata Kunci :** *insentif, kinerja*

## ABSTRACT

**Sintya Anggraini Saputri/212011100/2015/The Influence of Providing Incentive to the Employees Performance on the Sales Department of PT. Sinar Sosro Palembang.**

The problem of this study was to know whether or not there was the influence if providing incentive to the employees performance on the sales department of PT. Sinar Sosro Palembang.

This study was an assosiative study, which were incentive and employee performance variabel The population on this study was all 225 employee in the sales department of PT. Sinar Sosro Palembang. The sample was taken 69 people by using Slovin formula. The data used in this study were primary and secondary data. The primary data that referred was the respondent's answer to the questions list which was circulated, while the secondary data was the company data form number of employees. Techniques of collecting data were questionnaire and documentation. The data collected were analyzed by using qualitative and quantitative analysis. Technique of analyzing the data used simple regression linear.

Then the study of demonstrate the significance of the effect of incentives on performance of employees. The descriptive analysis was used to analyze data that contains the distribution items of each variable,also a simple linear regression analysis and hypothesis testing. The result of simple linear regression and partial regression analysis demonstrated that influence simultaneous incentive variable (X) to employee performance (Y) indicated by the value of R Square. This figure shows that the simultaneous variable incentives (X) used in the regression equation is to contribute to the employee's performance (Y). It concluded that significant and positive of the effect of incentives partially on the performance of employees in the sales department PT. Sinar Sosro Palembang.

**Keywords:** *incentives, performance*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif) ,dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Mangkunegara (2008:89) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:303) Kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan

produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Kinerja karyawan pada perusahaan ini belum baik, karena target produksi belum tercapai dan mengakibatkan menurunnya hasil produksi pada tahun 2014 yang ditunjukkan pada tabel I.1 Hal ini sangat merugikan perusahaan karena proses produksi terhambat.

**Tabel I.1**

**Data Hasil Produksi**

Tahun	Penjualan ( per-unit )
2013	359.587
2014	335.138

**Sumber : PT. Sinar Sosro Palembang Tahun 2013-2014**

Menurunnya hasil produksi ini mengakibatkan terhambatnya proses distribusi barang dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang. PT. Sinar Sosro Palembang membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih

teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan pabrik pengolahan teh berkemasan botol secara keseluruhan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Kombinasi keunggulan di bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi menjadikan PT. Sinar Sosro Palembang sebagai perusahaan yang unggul dalam industri teh botol nasional. Hal inilah yang menjadikan salah satu daya tarik yang terlihat dari setiap bidang secara menyeluruh pada bidang – bidang tertentu seperti bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi secara menyeluruh mendapatkan insentif per jabatannya. PT. Sinar Sosro Palembang memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh pembagian dilihat dari jabatan – jabatan yang di pegang dari setiap karyawan.

Sistem pembagian insentif menggunakan sistem pembagian keuntungan dimana pembagian persentase yang dihasilkan tiap tahun kepada karyawan dan sejumlah keuntungan yang di dapat dari penjualan itulah di bagikan perjabatan misalnya saja keuntungan mencapai 50% maka insentif yang diberikan kepada karyawan perbidang sesuai jabatan dibagi secara merata sejumlah karyawan yang

bekerja di PT. Sinar Sosro Palembang sesuai jabatan. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka insentif yang diterima juga besar sehingga mereka termotivasi dengan adanya insentif ini, maka mereka akan lebih semangat lagi dalam mengolah kinerja mereka dengan melakukan yang terbaik sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Pada tabel II.2 menunjukkan daftar insentif perjabatan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.

**Tabel II.2**

**Daftar Insentif Di Departemen Penjualan**

**PT. Sinar Sosro Palembang berdasarkan Kepangkatan dan Sub. Golongan**

Kepangkatan	Sub. GOL	Jumlah orang	Besar Insentif
UTAMA SENIOR	F4	1	Rp. 4.276.000
PIMPINAN UTAMA	F3	1	Rp. 3.669.000
PIMPINAN UTAMA-1	F2	1	Rp. 3.180.000
PIMPINAN UTAMA-2	F1	5	Rp. 2.754.000
PIMPINAN MADYA-1	E4	7	Rp. 2.409.000
PIMPINAN MADYA-2	E3	7	Rp. 2.089.000
PIMPINAN MADYA-3	E2	20	Rp. 1.810.000
PIMPINAN MADYA-4	E1	20	Rp. 1.568.000
PIMPINAN MUDA-1	D2	40	Rp. 1.372.000
PIMPINAN MUDA-2	D1	26	Rp. 1.190.000
PELAKSANA UTAMA-1	C2	13	Rp. 1.000.000
PELAKSANA UTAMA-2	C1	22	Rp. 865.000
PELAKSANA MADYA-1	B3	10	Rp. 751.000
PELAKSANA MADYA-2	B2	10	Rp. 651.000
PELAKSANA MADYA-3	B1	10	Rp. 564.000
PELAKSANA MUDA-1	A4	9	Rp. 488.000
PELAKSANA MUDA-2	A3	14	Rp. 424.000
PELAKSANA MUDA-3	A2	9	Rp. 364.000
Jumlah		225	Rp. 29.424.000

**Sumber : PT. Sinar Sosro Palembang 2013-2014.**

PT. Sinar Sosro Palembang menggunakan jenis insentif bonus dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan produksi di setiap tahunnya yang sangat memberikan pengaruh baik bagi perusahaan.

Perusahaan telah memberikan insentif yang cukup besar sesuai dengan kebutuhan para karyawan, tetapi belum adil karena yang mendapatkan insentif cukup besar hanya para pimpinan yang telah memiliki golongan yang tinggi. Pemberian insentif yang adil berdasarkan hasil kinerja karyawan diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian penjualan yang ditetapkan oleh PT. Sinar Sosro Palembang. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas dapat ditarik sebuah permasalahan yaitu bagaimana pengaruh pemberian insentif karyawan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

#### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Sinar Sosro Palembang untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahannya.

#### **3. Manfaat Bagi Almamater**

Sebagai penambah ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan sebagai titik ukur penelitian yang lebih luas dan lebih mendalam mengenai pembahasan yang berkenaan dengan penelitian ini.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya oleh Reza Syahputra (2010) dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjadja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjadja. Tujuan untuk mengetahui adakah insentif kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pupuk Sriwidjadja sebanyak 50 orang dengan menggunakan sensus. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa  $Y=12,235+0,172X$  dan hasil uji t hitung = 2,051 dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 90% dan derajat kebebasan  $n-2=48$  diperoleh nilai t tabel = 1,677 maka t hitung > t tabel yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjadja Palembang.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan Hopember (2009). Dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam. Rumusan masalahnya yaitu adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, sedangkan tempat penelitiannya dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam yang beralamat di jalan Afd Pabrik Gunung Dempo, kelurahan Gunung Dempo, Desa Sukorejo. Populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang karyawan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam dan data sekunder berupa absensi/kehadiran, data tentang jumlah karyawan, dan jadwal kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Berdasarkan persamaan regresi linearnya  $Y=16,85 + 0,482$  nilai  $a$  sebesar 16,85 menunjukkan bahwa apabila insentif ( $X$ ) = 0 maka kinerja 16,85. Nilai koefisien regresi sebesar 0,482 artinya jika ada peningkatan terhadap insentif ( $X$ ) sebesar satuan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} 9,893 \geq t_{tabel} 1,671$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

## B. Landasan Teori

### 1. Insentif

#### a. Pengertian insentif

Menurut Mangkunegara ( 2009 : 89 ) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi ( perusahaan ).

Begitu pula menurut Handoko ( 2007 : 176 ) mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

## **b. Indikator insentif**

Beberapa indikator insentif menurut Sondang P. Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut:

### 1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

### 2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

### 3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenang dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya.

#### 4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

#### 5) Keadilan dan Kelayakan

##### (a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan input dan output, makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh

karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan.

#### (b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

### c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif kepada karyawan menurut Hani T. Handoko (2001:179) adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

- 1) Bagi Perusahaan
  - (a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
  - (b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
  - (c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
- 2) Bagi Pegawai
  - (a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
  - (b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011 : 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### b. Indikator kinerja

Menurut Wibowo ( 2012 : 101 ) indikator kinerja terdiri dari :

#### 1) Tujuan

Keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu untuk dicapai.

#### 2) Standar

Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan tujuan tercapai.

#### 3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

**d. Karakteristik dan nilai utama manajemen kinerja Menurut Rusdy A. Rifai (2011 : 304)**

- 1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahannya.
- 2) Fokus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
- 3) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipatif dan adil.
- 4) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan
- 5) Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional.
- 6) Rentang rangking penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerja yang lain
- 7) Setiap kinerja dan pekerja, harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
- 8) Dapat diaplikasikan secara sederhana.

**e. Nilai Utama Kinerja**

Menurut Rusdy A. Rivai (2011 : 305)

- 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional  
Tolak ukur merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai.

## 2) Pemberdayaan Pekerja

Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya.

## 3) Komitmen Bersama

Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

## 4) Aplikatif dan Fleksibel

System manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

### C. Hipotesis

Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:11) jenis penelitian berdasarkan eksplanasinya antara lain:

##### **1) Penelitian Deskriptif**

Yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting social atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan social, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji.

##### **2) Penelitian Komparatif**

Yaitu penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variable dengan variabel lain. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.

### 3) Penelitian Assosiatif

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah insentif dan kinerja.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat pada PT. Sinar Sosro Palembang Jln. Camat I Jalan Raya Palembang – Betung, Km. 16, Sukajadi, TalangKelapa, Banyuasin (0711) 430789– Indonesia.

### C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**

**Variabel, Definisi Variabel, Indikator, Skala**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Insentif Karyawan	Insentif karyawan adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari PT. Sinar Sosro Palembang terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Lama Kerja</li> <li>3. Senioritas</li> <li>4. Kebutuhan</li> <li>5. Keadilan dan Kelayakan</li> </ol>	Ordinal
2.	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapai kinerja yang optimal di PT. Sinar Sosro Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat/Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> </ol>	Ordinal

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objektif dan subjektif yang menyampaikan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Palembang yang berjumlah 225 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tidak terdapat batasan tertentu mengenai seberapa besar sampel yang diambil dari populasi, karena setidaknya sampel bukan terletak pada besar atau banyaknya sampel yang diambil tetapi terletak pada sifat dan karakteristik sampel yang mendekati populasi atau tidak Adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah menggunakan penarikan sampel secara tidak acak (*Nonprobability Sampling*) dengan *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin, adalah sebanyak 69 orang.

$$n = \frac{(N)}{(1 + Ne^2)}$$

Dimana :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = Persen kelonggaran ketidakstabilan karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir dan diinginkan.

Perhitungan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin dari jumlah populasi sebesar 225 orang dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{225}{1+(225)(0,01)} = 69.23 = 69 \text{ karyawan / responden.}$$

#### **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Sugiyono (2007:129) data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1) Data Primer**

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

##### **2) Data Sekunder**

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2005:130) terdiri dari:

##### 1) Observasi

Adalah pengumpul data-data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner yang selalu berkomunikasi dengan orang. Maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek yang lain.

##### 2) Interview (Wawancara)

Adalah metode pengumpul data dengan cara mengadakan tanya jawab atau wawancara dengan objek penelitian untuk memberikan keterangan yang berkaitan dengan masalah guna melengkapi data yang diperoleh dari hasil observasi.

##### 3) Kuesioner (Angket)

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun data secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

Dari ketiga teknik pengumpulan data yang telah disebutkan diatas, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner

dan dokumentasi dengan melakukan pengamatan pada objek-objek yang ada di perusahaan dan kuesioner (angket) yang berhubungan dengan indikator- indikator yang digunakan. Kuesioner dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebar kepada responden terpilih dari penelitian ini.

## G. Analisis dan Teknik Analisis

### 1) Analisis Data

Sugiyono (2005:14) analisis terdiri dari:

a) Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar.

b) Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban kuesioner yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert (Sugiyono 2005:86) sebagai berikut:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

## 2) Teknik Analisis

### a) Uji instrument

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kualitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, Husein (2011:165)

#### 1) Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melalui bantuan paket computer SPSS. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dinyatakan valid dan apabila r hitung kurang dari r tabel dinyatakan tidak valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai *cronbachs alpha* > 0,6. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir pertanyaan (variable) tersebut adalah reliable atau dapat di percaya ( Syofian : 2010 ).

### b) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus (M. Iqbal Hasan, 2010:219).

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

X = Pemberian Insentif

### c) Uji Hipotesis

Menurut M. Iqbal Hasan (2010:140) Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisabener atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

#### (1) Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 19.0 dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan ( $df$ )=  $n-k-1$

Prosedur pengujian hipotesis :

#### 1) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

2) Menentukan ttabel

Tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan derajat bebas (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X (insentif) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3) Menarik kesimpulan :

(a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ .

Artinya tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

(b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ .

Artinya ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

4) Perhitungan nilai dari uji t menggunakan SPSS.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Keluarga Sosrodjojo memulai bisnisnya pada tahun 1940 di kota Slawi, Jawa Tengah dengan memproduksi dan memasarkan teh seduh merek “Teh Cap Botol”. Tahun 1965, keluarga Sosrodjojo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke Jakarta dengan melakukan strategi CICIP RASA (product sampling) ke beberapa pasar di Jakarta. Agar bisa melayani pasar dengan lebih baik, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya memutuskan untuk memisahkan usaha teh siap minum dalam kemasan dari usaha teh seduh keluarga Sosrodjojo yakni dengan mendirikan sebuah perusahaan baru. Perusahaan baru ini diharapkan akan bisa lebih fokus dalam melayani dan mengembangkan pasar minuman teh siap minum dalam kemasan botol beling.

Akhirnya, pada tanggal 17 Juli 1974, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya resmi mendaftarkan perusahaan baru tersebut dengan nama PT. Sinar Sosro, yang berdomisili di Jalan Raya Sultan Agung Km. 28, Medan Satria, Bekasi yang juga merupakan lokasi

pabrik pertama TehBotol Sosro sekaligus merupakan pabrik teh siap minum dalam kemasan yang pertama di Indonesia dan di Dunia.

## **2. Visi dan Misi PT. Sinar Sosro**

### **a. Visi**

Mengutamakan agar produk dapat sampai kepada seluruh konsumen dimanapun mereka berada.

### **b. Misi**

Meningkatkan jaringan distribusi baik nasional maupun internasional dengan memasarkan produk baru dibidang minuman.

## **3. Upaya yang dilakukan PT. Sinar Sosro Palembang untuk menaikkan penjualan**

### **1) Memberikan komisi secara progresif**

Perusahaan berusaha memberikan komisi kepada sales marketing yang berhasil mencapai target penjualan. Komisi diberikan secara progresif, sehingga semakin tinggi tingkat penjualan yang dihasilkan, maka presentase komisi semakin tinggi. Namun jika target penjualan tidak tercapai maka tidak ada komisi sama sekali.

### **2) Memperluas pangsa pasar**

Perusahaan berusaha memperluas pangsa pasar dengan menghadirkan berbagai variasi produk.

#### 4. Pembagian Tugas

##### 1) Manager

- (a) Bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan kegiatan usaha perusahaan
- (b) Bertanggung jawab atas kinerja karyawan
- (c) Melakukan pengawasan pada kinerja perusahaan
- (d) Menjelaskan keputusan perusahaan kepada seluruh bawahan
- (e) Melakukan koordinasi kerja pada setiap bagian

##### 2) Penjualan/sales

- (a) Melakukan promosi produk perusahaan
- (b) Bertanggung jawab kepada perusahaan akan penjualan produk

##### 3) Supir

Mengantarkan produk ke tempat tujuan dengan cepat dan tepat waktu

##### 4) Produksi

- (a) Bertanggung jawab kepada perusahaan akan tingkat kualitas produk yang di hasilkan.
- (b) Menghasilkan produk tepat waktu
- (c) Dapat menghemat biaya produksi

Untuk memproduksi barang-barang tersebut memerlukan bahan-bahan dan peralatan. Adapun bahan-bahan dan peralatan yang digunakan yaitu :

a) **Bahan-bahan yang digunakan**

(1) Teh hijau yang di campur dengan bunga melati dan bunga gambir  
(yang dikenal dengan teh wangi).

(2) Air

(3) Gula Industri

b) **Peralatan yang digunakan untuk produksi**

(1) Mesin Depalletizer

(2) Mesin Dectrater

(3) Mesin Washer

(4) Mesin Filler

(5) Mesin Pos

(6) Mesin Bottle Washer

(7) Mesin Creater

## **5. Profil Responden**

Sebanyak 69 kuesioner disebarkan kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Sinar Sosro Palembang. berikut ini gambaran tentang profil pegawai PT. Sinar Sosro Palembang gambaran ini di- klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden, status pendidikan, jabatan, usia responden dan lama bekerja responden.

## 6. Distribusi Responden

### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	40	57,97%
2.	Perempuan	29	42,03%
<b>Total</b>		69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data Primer, 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 40 orang atau 57,97% responden berjenis kelamin Laki – laki. Sedangkan sebanyak 29 orang atau 42,03% responden adalah perempuan.

### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV.2**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	14	20,28%
2.	D3	14	20,28%
3.	S1	38	55,08%
4.	S2	3	4,36%
<b>Total</b>		69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data Primer, 2015.

Berdasarkan tabel diatas pendidikan responden pendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 20,28% dari responden, pendidikan D3 sebanyak 14 orang atau 20,28% dari responden, pendidikan S1 sebanyak 55,08 orang atau 40% dari responden dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 4,36% dari responden.

### 3) Karakter Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel IV.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Staff	66	95,65%
2.	Staff Manager	2	2,90%
3.	Pimpinan Madya I	1	1,45%
<b>Total</b>		69	100%

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015.**

Berdasarkan diatas kita dapat melihat jabatan para responden yaitu pada bagian Staff terdapat 66 orang atau 95,65% responden sedangkan pada Staff Manager terdapat 2 orang atau 2,90% responden dan pada pimpinan madya I terdapat 1 orang atau 1,45% responden.

## 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-25thn	10	14,50%
26-30thn	14	20,28%
31-35thn	9	13,05%
>35thn	36	52,17%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.4 kita dapat melihat usia para responden yaitu pada usia 20 – 25 tahun terdapat 10 orang atau 14,50% responden, sedangkan pada usia 26 – 30 tahun terdapat 14 orang atau 20,28% responden, 31 – 35 tahun terdapat 9 orang atau 13,05% responden dan pada usia > 35 tahun terdapat 36 orang atau 52,17% responden.

## 5) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.5

**Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5thn	26	37,69%
6-10thn	4	5,79%
11-15thn	5	7,25%
>15thn	34	49,27%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.5 di atas kita bisa melihat lama berja responden yaitu < 5 Tahun terdapat 26 orang atau 37,69% responden, 6 – 10 tahun terdapat 4 orang atau 5,79% responden sedangkan 11 – 15 tahun terdapat 5 orang atau 7,25% responden dan pada > 15 Tahun terdapat 34 orang atau 49,27% responden.

## 7. Gambaran Jawaban Responden

### a. Berdasarkan indikator kinerja ( Variabel Y )

Tabel IV. 6

**Karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang tujuan diinginkan perusahaan ( P1)**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	39,2 %
Setuju	26	37,6 %
Netral	16	23,2 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.5 dari 69 responden, responden terbanyak menjawab sangat setuju sebesar 39,2% Dan responden paling rendah menjawab netral sebesar 23,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan diperusahaan tersebut sudah mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

**Tabel IV.7****Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan ( P2)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	17	24,6 %
Setuju	41	59,5 %
Netral	10	14,4 %
Tidak Setuju	1	1,5 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.7 dari 69 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 24,6% dan responden terendah menjawab tidak setuju sebesar 1,5% hal ini menyakatan bahwa para karyawan telah mampu mencapai target sesuai dengan standar perusahaan.

**Tabel IV. 8**

**Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan kinerja  
karyawan(P3)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	22	31,9 %
Setuju	28	40,5 %
Netral	19	27,6 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015**

Berdasarkan tabel IV.8 dari 69 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebesar 40,5% dan responden paling rendah menyatakan netral sebesar 27,6% bahwa perusahaan harus memberikan umpan balik terhadap kemajuan kinerja karyawan agar para karyawan bekerja dengan baik, dan akan mencapai tujuan dari perusahaan.

**Tabel IV. 9****Fasilitas yang ada cukup membantu pekerjaan ( P4)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	9	11,4 %
Setuju	37	54,9 %
Netral	20	31,2 %
Tidak Setuju	3	3,27 %
Sangat Tidak Setuju	—	—
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.9 dari 69 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebesar 54,9% dan responden terendah menjawab tidak setuju sebesar 3,27% terhadap fasilitas yang ada, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel IV. 10

**Adanya kompetensi di dalam lingkungan perusahaan dapat  
meningkatkan kinerja karyawan**

(P5)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	26,08 %
Setuju	31	44,92 %
Netral	19	27,5 %
Tidak Setuju	1	1,5 %
Sangat Tidak Setuju	—	—
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV. 10 dari 69 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 44,92% dan responden terendah sebesar 1,5% hal ini menunjukkan bahwa adanya kompetensi di dalam lingkungan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan.

b. Berdasarkan Indikator Pemberian Insentif ( Variabel X )

**Tabel IV. 11**

**Imbalan yang diterima sesuai dengan kinerja yang dilakukan( P1)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	20	28,98 %
Setuju	39	56,52 %
Netral	8	11,60 %
Tidak Setuju	2	2,9%
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.11 dari 69 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 56,52% dan responden terendah menjawab tidak setuju sebesar 2,9% ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan di dalam perusahaan ini telah memenuhi kebutuhan dan telah sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel IV. 12

**Imbalan yang diterima sesuai dengan lama kerja ( P2)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	24	34,78 %
Setuju	38	55,07 %
Netral	7	10,15 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.**

Berdasarkan tabel IV.12 dari 69 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 55,07% dan responden terkecil dengan persentase sebesar 10,15%.

Tabel IV. 13

Karyawan yang berpengalaman mendapatkan imbalan yang sesuai ( P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	18,9 %
Setuju	35	50,7 %
Netral	21	30,4 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.13 dari 69 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 50,7% dan responden terendah menjawab sangat setuju dengan persentase 18,9%.

**Tabel IV. 14**

**Imbalan di berikan sesuai dengan tingkat kebutuhan masing-masing  
karyawan ( P4)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	18	26,09 %
Setuju	37	53,63 %
Netral	14	20,28 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.14 dari 69 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 26,09% dan persentase terendah menjawab netral 20,28%.

Tabel IV. 15

**Imbalan di berikan kepada karyawan secara adil dan sesuai  
( P5)**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	34,4 %
Setuju	24	34,4 %
Netral	18	29,5 %
Tidak Setuju	1	1,63 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015.

Berdasarkan tabel IV.15 dari 69 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju mendapatkan persentasi yang sama yaitu sebesar 34,4% dan persentase terendah menjawab tidak setuju sebesar 1,63%.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah insentif (X) dan kinerja (Y). Jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $n = 69$ , yaitu 0,237. apabila  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya, apabila  $R_{hitung} \leq R_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### a. Variabel Insentif (X)

**Tabel IV.16**

**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)**

Variabel	Butir soal	r tabel	r hitung	Keterangan
Insentif ( X )	Insentif 1	0,237	0,240	Valid
	Insentif 2	0,237	0,517	Valid
	Insentif 3	0,237	0,301	Valid
	Insentif 4	0,237	0,433	Valid
	Insentif 5	0,237	0,501	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel IV.16 diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237) dengan nilai terendah 0,240 dan tertinggi 0,517. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel insentiif.

Tabel IV.17

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Butir Soal	r table	r hitung	Keterangan
Kinerja ( Y )	Kinerja 1	0,237	0,524	Valid
	Kinerja 2	0,237	0,373	Valid
	Kinerja 3	0,237	0,589	Valid
	Kinerja 4	0,237	0,491	Valid
	Kinerja 5	0,237	0,317	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel IV.17 diketahui seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237) dengan nilai terendah 0,317 dan tertinggi 0,589, dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto (2006:154).

a. Variabel Insentif (X)

Tabel IV. 18

Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item  $\geq 0,6$  maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item  $< 0,6$  maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,629. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

b. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV. 19

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	5

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item  $\geq 0.6$  maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item  $< 0.6$  maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,693. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel IV. 20

#### Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.120	1.999	
Insentiftotal	.523	.106	.515

a. Dependent Variable: kinerjatotal

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh :

- a. Konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Dengan ini, kinerja dalam keadaan konstan/tetap.
- b. Koefisien regresi bernilai dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.

#### 4. Uji Koefisien Determinan

Tabel IV. 21

#### Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 <sup>a</sup>	.266	.255	1.92547

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

- a. Angka *R Square* (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )) memberikan makna bahwa variabel insentif mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel terikat.

(a) Menentukan hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

$H_a$  : Adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

(b) Menentukan nilai t tabel

Menentukan nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 95%, kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2.

## (c) Hasil Uji t

**Tabel IV. 22****Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.062	.002
	Insentiftotal	4.924	.000

a. Dependent Variable: kinerjatotal

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa insentif (X) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila insentif ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X sebesar 4,924, dan diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

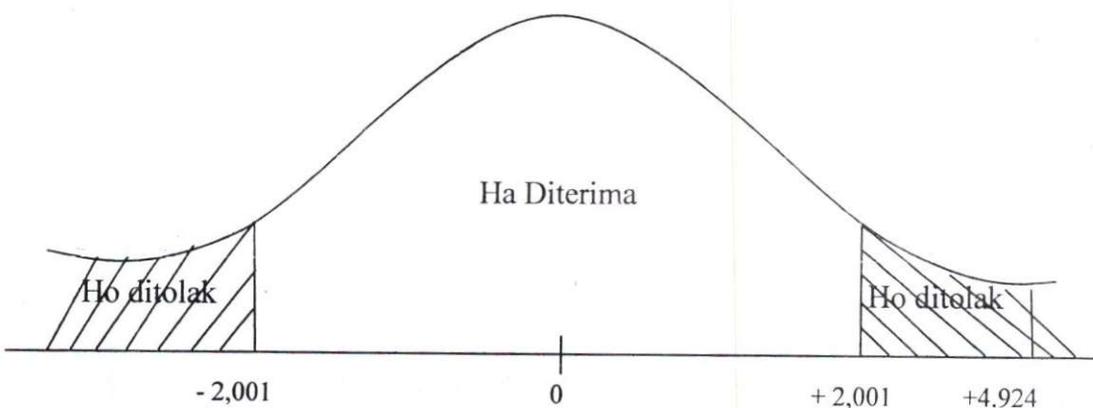
(d) Perhitungan hasil uji t menggunakan SPSS.

(e) Kesimpulan

- (1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima thitung (4,924) > ttabel (2,001) atau signifikan  $t(0,00) \leq \alpha(0,05)$  maka ada pengaruh dan hubungan yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang, maka pemberian insentif karyawan PT. Sinar Sosro Palembang harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Gambar IV. 1

**Kurva Uji t Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang**



Kurva diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang diarsir menunjukkan daerah penolakan terhadap  $H_0$  dan daerah yang tidak diarsir adalah daerah penerimaan terhadap  $H_a$ . Perhitungan diperoleh t hitung sebesar thitung (4,924) > ttabel

(2,001), oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

## **6. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Hasil Penelitian Sebelumnya**

Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang perbandingan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, yang dapat menunjukkan perbedaan dan persamaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Syahputra (2010) dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Swijaya Palembang. Jika pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang, maka penelitian ini memilih di PT. Sinar Sosro Palembang sebagai tempat penelitian. Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada variabel insentif dan kinerja, pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara insentif terhadap kinerja, pada data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner dan dokumentasi, analisis kualitatif dan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan

uji t. hasil dari penelitian dengan penelitian penulis sama-sama menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja.

Perbedaan terdapat pada indikator variabel dan besarnya hasil dari perhitungan analisis regresi linear sederhana dan uji t (parsial). Penelitian sebelumnya hasil analisis regresi di dapat  $Y=12,235+0,172X$ , yang menggambarkan bahwa jika insentif ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,12 satuan. Nilai konstanta 12,235 menunjukkan bahwa jika insentif ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 12,235 satuan. Hasil pengujian hipotesis didapat  $t_{hitung}$  (2,051)  $\geq t_{tabel}$  (1,677). Sedangkan penelitian penulis mendapatkan hasil analisis regresi linear sederhana yaitu  $Y=10,120+0,523$ , yang menggambarkan bahwa jika insentif ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,523 satuan. Nilai konstanta 10,120 menunjukkan bahwa jika insentif ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 10,120 satuan. Hasil pengujian hipotesis didapat  $t_{hitung}$  (4,924)  $\geq t_{tabel}$  (2,001). Jadi hasil dari penelitian penulis menunjukkan pengaruh dan hubungan pemberian insentif terhadap kinerja yang lebih kuat dan positif jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

- b. Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Hopember (2009) dengan judul pengaruh insentif terhadap

mendapatkan hasil analisis regresi linear sederhana yaitu  $Y=10,120+0,523X$  yang menggambarkan bahwa jika insentif ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,523 satuan. Nilai konstanta 10,120 menunjukkan bahwa jika insentif ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 10,120 satuan. Hasil koefisien korelasi yaitu sebesar 0,515. Hasil pengujian hipotesis didapat  $t_{hitung} (4,924) \geq t_{tabel} (2,001)$ . Jadi hasil dari penelitian penulis menunjukkan pengaruh dan hubungan insentif terhadap kinerja yang lebih kuat dan positif jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana yaitu jika insentif bertambah maka kinerja karyawan akan bertambah, sebaliknya jika ada penurunan terhadap insentif, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil secara parsial ( uji t ) diperoleh hasil perhitungan yaitu  $t_{hitung} (4,924) > t_{tabel} (2,001)$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel insentif mampu memberikan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 26,6%.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka pada bagian akhir penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. Sinar Sosro Palembang.

Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti harus sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri. Dan suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan. Perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian insentif kepada karyawan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan, agar pemberian insentif dapat dilakukan secara adil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T.Hani. (2009). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasan, Iqbal M. (2010). *Statistik I*. Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hopember. (2009). "*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam*". Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: FE UMP.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Manajemen*. Lembaga Penerbit FE UMP.
- Rivai, Veitzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Reza Syahputra. (2010). *Pengaruh Insentif Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: FE Unsri.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metodelogi Pnelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2011). *Metodelogi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.

## Lampiran 1

### Daftar Pertanyaan (KUESIONER)

#### **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG**

##### I. PENGANTAR

1. Daftar pertanyaan ini dibuat untuk tujuan penelitian dalam rangka usulan penelitian, oleh karena itu diharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i yang berkesempatan terpilih menjadi responden dimohon untuk memberikan jawaban apa adanya. Untuk menjaga kerahasiaan maka nama Bapak/ Ibu/ Saudara/ i tidak perlu ditulis.
2. Hasil penelitian tidak untuk dipublikasikan, oleh karena itu mohon bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi sesuai dengan pendapat anda.
3. Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/ Saudara/ i dalam mengisi kuesioner ini

##### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah dengan alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendekatan saudara dengan memberikan tanda (  $\surd$  ) pada jawaban yang telah disediakan.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam penelitian ini tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan pendapat saudara.
3. Keterangan

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat tidak Setuju

N = Netral

### III. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin :  laki-laki  perempuan
2. Pendidikan terakhir :  SMA  D3  S1-S2
3. Jabatan :  Staff  Staff Manager  
 Pimpinan Madya I
4. Usia :  20- 25 Tahun  26- 30 Tahun  
 31-35 tahun  diatas 35 Tahun
5. Lama bekerja :  <5Thn  6- 10 Thn  11-15Thn  
 > 15 Thn

#### Pertanyaan untuk indikator intensif (X)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kinerja					
	Imbalan yang diterima sesuai dengan kinerja yang di lakukan.					
2	Lama kerja					
	Imbalan yang diterima sesuai dengan lama kerja.					
3	Senioritas					
	Karyawan yang berpengalaman mendapatkan imbalan yang sesuai.					
4	Kebutuhan					
	Imbalan di berikan sesuai dengan tingkat kebutuhan masing-masing karyawan					
5	Keadilan dan kelayakan					
	Imbalan di berikan kepada karyawan secara adil dan sesuai.					

Pertanyaan untuk indikator kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan					
	Karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.					
2	Standar					
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan.					
3	Umpan Balik					
	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan kinerja karyawan					
4	Alat / saran					
	Fasilitas yang ada cukup membantu pekerjaan tugas					
5	Kompetensi					
	Adanya kompetensi di dalam lingkungan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan					

**REKPITULASI DATA JAWABAN KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT. SINAR SOSRO  
PALEMBANG**

No.	Insentif					X	Kinerja					Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	3	4	4	2	3	16	4	4	5	4	4	21
2	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
3	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	5	23
4	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	2	4	2	2	14	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
11	3	5	2	3	4	17	5	4	3	5	4	21
12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
13	5	5	3	3	4	20	4	5	5	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
15	1	3	5	3	4	16	3	2	3	4	1	13
16	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21
17	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19
18	4	3	3	3	4	17	5	4	4	4	3	20

19	3	4	3	3	4	17	5	4	4	4	2	4	4	19
20	3	4	3	3	4	17	5	4	4	4	4	4	4	21
21	4	4	3	2	3	16	3	3	2	4	4	4	4	19
22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	5	22
23	4	5	5	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	22
24	4	3	2	3	4	16	3	4	4	4	3	4	4	18
25	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	4	4	21
26	2	4	3	3	2	15	4	3	3	4	4	4	4	18
27	5	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	4	4	22
28	2	3	1	3	2	12	3	3	3	3	3	5	5	16
29	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	4	23
30	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	20
31	4	3	3	3	2	14	3	2	14	4	3	3	2	15
32	4	3	3	2	2	14	3	2	14	4	3	3	3	17
33	5	4	3	4	4	20	3	4	20	4	4	4	4	19
34	2	5	4	5	5	20	5	4	20	5	5	5	5	25
35	3	3	4	3	4	17	2	4	17	3	3	4	4	16
36	4	4	4	4	4	20	3	4	20	4	4	4	4	19
37	4	4	5	4	4	21	3	4	21	4	4	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20	4	4	20	4	4	4	2	18
39	4	4	3	4	4	19	5	4	19	4	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20	4	4	20	4	4	4	4	20
41	4	4	3	3	4	18	4	4	18	4	4	4	4	20
42	2	4	4	4	4	17	2	3	17	4	2	4	4	15





**Hasil Pengolahan Data Penelitian (N : 69)**

**A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

**1. Variabel Insentif ( X )**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.629	.652	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
insentif1	3.8261	.80360	69
insentif2	4.0725	.64895	69
insentif3	3.5362	.73923	69
insentif4	3.4928	.69923	69
insentif5	3.7681	.54624	69

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
insentif1	14.8696	3.468	.240	.081	.659
insentif2	14.6232	3.209	.517	.296	.511
insentif3	15.1594	3.460	.301	.101	.619
insentif4	15.2029	3.252	.433	.256	.550
insentif5	14.9275	3.509	.501	.315	.535

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.6957	4.832	2.19829	5

**2. Variabel Kinerja (Y)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.693	.704	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja1	4.0000	.72761	69
kinerja2	3.9420	.63903	69
kinerja3	4.0290	.51367	69
kinerja4	3.8696	.70530	69
kinerja5	4.0000	.68599	69

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja1	15.8406	3.018	.524	.297	.609
kinerja2	15.8986	3.563	.373	.184	.674
kinerja3	15.8116	3.479	.589	.366	.603
kinerja4	15.9710	3.146	.491	.331	.625
kinerja5	15.8406	3.577	.317	.125	.700

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.8406	4.871	2.20710	5

**B. Distribusi Frequency Variabel Penelitian**

**1. Variabel Insentis (X)**

**insentif1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	5	7.2	7.2	8.7
	N	8	11.6	11.6	20.3
	S	46	66.7	66.7	87.0
	SS	9	13.0	13.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**insentif2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	9	13.0	13.0	14.5
	S	43	62.3	62.3	76.8
	SS	16	23.2	23.2	100.0
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**insentif3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	3	4.3	4.3	5.8
	N	27	39.1	39.1	44.9
	S	34	49.3	49.3	94.2
	SS	4	5.8	5.8	100.0
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**insentif4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.7	8.7	8.7
	N	25	36.2	36.2	44.9
	S	36	52.2	52.2	97.1
	SS	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**insentif5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	N	11	15.9	15.9	20.3
	S	54	78.3	78.3	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

## 2. Variabel Kinerja

**kinerja1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	12	17.4	17.4	20.3
	4	39	56.5	56.5	76.8
	5	16	23.2	23.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**kinerja2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.8	5.8	5.8
	3	4	5.8	5.8	11.6
	4	53	76.8	76.8	88.4
	5	8	11.6	11.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**kinerja3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.6	11.6	11.6
	4	51	73.9	73.9	85.5
	5	10	14.5	14.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**kinerja4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.8	5.8	5.8
	3	10	14.5	14.5	20.3
	4	46	66.7	66.7	87.0
	5	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**kinerja5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	2	2.9	2.9	4.3
	3	4	5.8	5.8	10.1
	4	51	73.9	73.9	84.1
	5	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

## C. Hasil Pengujian Normalitas Data

### 1. Insentif (X)

#### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		insentiftotal
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18.6957
	Std. Deviation	2.19829
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.146
	Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		1.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 2. Kinerja (Y)

#### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerjatotal
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19.8986
	Std. Deviation	2.23044
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.178
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**D. Hasil Pengelolaan Regresi**

**Pengujian Pengaruh X terhadap Y**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerjatotal	19.8986	2.23044	69
Insentiftotal	18.6957	2.19829	69

**Correlations**

		kinerjatotal	insentiftotal
Pearson Correlation	Kinerjatotal	1.000	.515
	Insentiftotal	.515	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerjatotal		.000
	Insentiftotal	.000	
N	Kinerjatotal	69	69
	Insentiftotal	69	69

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	insentiftotal <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerjatotal

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.515 <sup>a</sup>	.266	.255	1.92547	.266	24.246	1	67	.000

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.892	1	89.892	24.246	.000 <sup>a</sup>
	Residual	248.398	67	3.707		
	Total	338.290	68			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.892	1	89.892	24.246	.000 <sup>a</sup>
	Residual	248.398	67	3.707		
	Total	338.290	68			

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

b. Dependent Variable: kinerjajtotal

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.120	1.999		5.062	.000			
	Insentiftota	.523	.106	.515	4.924	.000	.515	.515	.515

a. Dependent Variable: kinerjajtotal



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

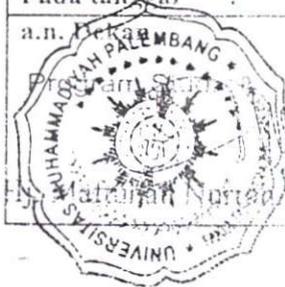
### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA	SINTYA ANGGRAINI S.	PEMBIMBING
	21 2011 100	KETUA
		Edi liswani, S.E.,M.Si
AM STUDI	MANAJEMEN	ANGGOTA
SKRIPSI	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang	

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
5/11/08	80%			partisi
3/12/08	Ke I			partisi
7/12/08	B 1 II			partisi
6/12/08	K 1 K			partisi
1/2/09	B K			partisi
23/09/08	K 1 K			partisi
20/09/08	M 1 K			partisi
21/09/08	partisi			partisi

Waktu :  
 Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi.  
 Waktu dihitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang  
 Pada tanggal : 1 / 1 / 1  
 a.n. Ketua  
  
 Edi Liswani, S.E., M.Si



REKSO Company



T. SINAR SOSRO  
 Kantor Penjualan Wilayah  
 Sumatera Bagian Selatan & Bangka Belitung  
 Jl. Camat I Raya Palembang-Sekayu Km. 16  
 Sukajadi Kecamatan Talang Kelapa  
 Kabupaten Banyuasin – Sumatera Selatan  
 Telp : (62-7110) 430789 Fax. (62-711) 430335

Palembang, 19 November 2015

Nomor : 022/Ext/PGAM/PT.SS/SBB/XI.2015  
 Prihal : Tanggapan Permohonan Riset

**Yth, Bp. Paryana, S.Pd**  
**Kepala Tata Usaha**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**  
**di**  
**Tempat**

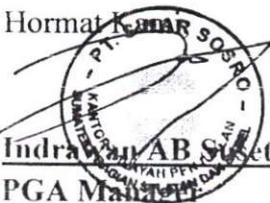
Dengan Hormat,

Sebelumnya telah diterimanya surat permohonan riset dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang No. 172/G-17/FEB-UMP/VIII/2015 untuk mahasiswa tersebut dibawah ini :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Sintya Anggraini S.	212011100	Manajemen

Bersama ini kami menyampaikan bahwa permohonan Riset Perusahaan/Instansi tersebut dapat dilakukan di PT. Sinar Sosro yang pelaksanaannya mulai tanggal 24 November 2015 sampai dengan 29 November 2015.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat,  
  
**Indrawati AB Susetyo**  
PGA Manager



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

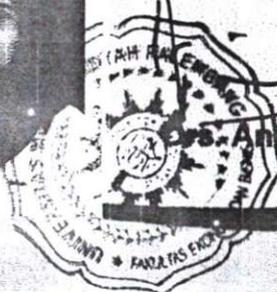
NAMA : SINTYA A.SAPUTRI  
NIM : 212011100  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 23/10/2015 ديسمبر

an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 1111 Palembang 30263  
Telp. (0711) 512037 Fax. (0711) 512037  
email: lembagaBahasaUMP@yah.co.cc.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Sintya Anggraini Saputri  
Place/Date of Birth : Palembang, July 04th 1992  
Test Times Taken : 43  
Test Date : December 28th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 51  
Structure Grammar : 41  
Reading Comprehension : 45  
OVERALL SCORE : 456

Palembang, December 29th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A.

No. 87/TEA FEBRUUMPIXII/2015

NBM/NIDN. 1164932/02100984024

122021116025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PIAGAM**

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Sintya Anggraini Saputri  
Nomor Pokok Mahasiswa : 21201110  
Fakultas : Ekonomi  
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 04-07-1992

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-8 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 02 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Tangga Takat (1)  
Kecamatan : Seberang Ulu II  
Kota/Kabupaten : Palembang  
Dinyatakan : LULUS



Mengetahui  
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 15 September 2014  
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.

