

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PETROKIMIA GRESIK
KABUPATEN PANGKEP**

ASRIADI

105720 2981 11



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PEM BERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PETROKIMIA GRESIK
KABUPATEN PANGKEP**

ASRIADI

10572 02981 11

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Univeritas Muhammadiyah Makassar

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik Kabupaten
Pangkep

Nama : Asriadi

No.Stambuk : 10572 02981 11

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan : Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar

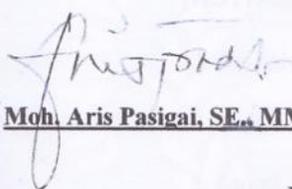
Telah diseminarkan pada hari Selasa Tanggal 14 Agustus 2018 Ruang IQ 7.1
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 15 Agustus 2018

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Mohi Aris Pasigai, SE., MM

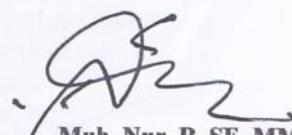

Samsul Rizal, SE., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen


Muh. Rashidong, SE., MM
NBM : 980078


Muh. Nur. R, SE.,MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 25 9 Gedung iqra Lt. 7, Telp. (0411)-866132, Fax. (0411)-860132

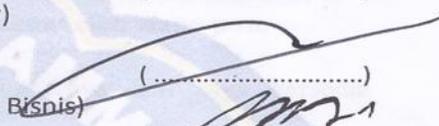
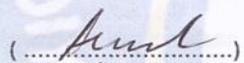
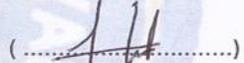
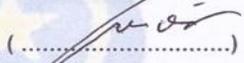


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Asriadi, NIM : 105720298111, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2018 M, Tanggal 19 Dzul-Hijjah 1439 H/30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Dzul-Hijjah 1439 H
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi & Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Akhmad, SE.,M.Si 
2. M. Hidayat, SE.,MM 
3. Asriati, SE.,MM 
4. Muhammad Nur Abdi, SE.,MM 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Makassar

ISMAIL RASULONG, SE., MM
NBM : 903078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

KATA PENGATAR



Allah Maha Penyayang dan Pengasih, demikianlah kata untuk mewakili atas segala karunia dan nikmat-Nya. Jiwa ini takkan pernah bertahmid atas anugrah pada detik waktu, denyut jantung, gerak langkah, serta rasa dan rasio pada-Mu, Sang Khalik. Skripsi ini adalah setitik dari sederatan berkah-Mu.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan penulis untuk menyelesaikan Proposal ini sebaik mungkin, namun penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik serta koreksi dari berbagai pihak demi perbaikan dan penyempurnaan akan penulis terima dengan lapang dada. Terima kasih yang sedalam-dalamnya dan sembah sujud Ananda haturkan kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayangnya serta keikhlasan dalam membesarkan, mendidik dan membiayai penulis serta doa restu yang tak henti-hentinya untuk keberhasilan penulis. Tidak lupa pula penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada Bapak Moh.Aris Pasigai, SE, MM selaku pembimbing I dan bapak Samsul Rizal, SE, MM selaku pembimbing II atas kesabaran dan ketekunan meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam mengarahkan penulis menyelesaikan Skripsi ini.

Penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, SE, MA, Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM, Ketua Prodi Jurusan Manajemen.
4. Bapak dan Ibu dosen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal dan Ilmu Pengetahuan selama mengikuti pendidikan.
5. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2011 yang telah bersama-sama menjalani perkuliahan dalam keadaan senang dan susah.

Selanjutnya terima kasih pula penulis haturkan kepada: Saudara-saudariku yang telah banyak memberi penulis motivasi, dan juga membantu baik secara moril maupun materil. Terimakasih pula kepada Sahabat-sahabatku di kelas manajemen I (satu). Atas segala bantuan, canda tawa dan kebersamaannya dalam melewati masa perkuliahan yang tidak singkat.

Akhirnya, penulis berharap semoga amal baik semua pihak yang turut memberikan andil dalam penyusunan Proposal ini mendapat pahala dari Allah Swt. dan semoga kesalahan atau kekurangan dalam penyusunan Proposal ini akan semakin memotivasi penulis dalam belajar. Amin Yaa Rabbal Alamin.

Makassar, 17 September 2016

Penulis

Asriadi
NIM. 105720 2981 11

ABSTRAK

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. 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* yaitu sebesar 0,266. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 26,6% sedangkan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci : *insentif, motivasi kerja, kinerja.*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KARTU KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Insentif.....	12
1. Pengertian Insentif.....	12
2. Jenis – Jenis Insentif.....	14
3. Tujuan Pemberian Insentif.....	16
4. Sistem Pemberian Insentif.....	17
B. Kinerja.....	19

1. Pengertian Kinerja.....	19
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
3. Indikator Kinerja	21
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
B. Jenis dan Sumber Data	24
C. Teknik Pengumpulan Data	25
D. Metode Pengambilan Data	26
E. Populasi Dan Sampel	26
F. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	29
G. Skala Pengukuran	31
H. Instrumen Penelitian	32
I. Metode Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Penelitian.....	34
B. Deskripsi Variabel Penelitian	40
C. Analisis Data	45
D. Hasil Penelitian	56

E. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Daftar Insentif Di Departemen Penjualan	6
Tabel 1.2. Data Rencana dan Penjualan Pupuk Urea	8
Tabel 1.3. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	10
Tabel 3.1. Data Karyawan Di Departemen Penjualan	27
Tabel 3.2. Definisi Operational Variabel	30
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden (2012)	35
Tabel 4.2. Pendidikan Responden (2012)	36
Tabel 4.3. Jabatan Responden (2012).....	37
Tabel 4.4. Berdasarkan Usia Responden (2012)	38
Tabel 4.5. Berdasarkan Lama Bekerja (2012)	39
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Responden	40
Tabel 4.7. Distribusi Tanggapan Responden	41
Tabel 4.8. Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitasi butir Instrumen Variabel insentif	47
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitasi butir Instrumen Variabel kinerja	48
Tabel 4.11. Uji Rehabilitasi Variabel Penelitian	49
Tabel 4.12. Uji Normalitas Distribusi Data	50
Tabel 4.13. Analisis Koefisien	54
Table 4.14. Koefisien Regresi	57
Tabel 4.15. Model Summary.....	58
Tabel 4.16. Anova	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1. Histogram.....	52
Gambar 4.2. Normal P-P plot of Regresion Standardized Residual.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. 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. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

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.

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.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan” .

Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), 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).”

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Efendy (2002 : 194) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000;135): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.”

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. 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.

Kombinasi keunggulan pengembangan kinerja karyawan di PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP sebagai pemain terdepan dalam pengembangan kinerja karyawan. Hal inilah yang

menjadikan salah satu daya tarik yang terlihat dari setiap bidang secara menyeluruh mendapatkan insentif per jabatannya. PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun 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 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. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP 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. Tabel 1.1 menunjukkan daftar insentif perjabatan PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP.

Dari tabel daftar insentif PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP di bawah ini dapat dilihat kepangkatan atau jabatan dari tiap karyawan mulai dari utama senior sampai pelaksana muda-3. Jabatan yang di pegang utama senior pada golongan F4 yang bekerja hanya satu orang besar insentif yang diberikan adalah Rp. 4.276.000,-

sedangkan pimpinan utama dan pimpinan utama-1 pada golongan F3 dan F2 jumlah yang bekerja juga 1 orang besar insentif yang diberikan bagi golongan F3 sebesar Rp. 3.669.000,- dan golongan F2 sebesar Rp. 3.180.000,-.

Tabel 1.1

**Daftar Insentif Di PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN
PANGKEP**

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	14	Rp. 1.810.000
PIMPINAN MADYA-4	E1	23	Rp. 1.568.000
PIMPINAN MUDA-1	D2	52	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	15	Rp. 751.000
PELAKSANA MADYA-2	B2	5	Rp. 651.000
PELAKSANA MADYA-3	B1	5	Rp. 564.000
PELAKSANA MUDA-1	A4	9	Rp. 488.000

PELAKSANA MUDA-2	A3	14	Rp. 424.000
PELAKSANA MUDA-3	A2	5	Rp. 364.000
Jumlah		225	Rp. 29.424.000

Sumber : PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP(2013-2014)

Begitu juga dengan pimpinan utama-2 pada golongan F1 jumlah orang yang bekerja ada 5 orang dan insentif yang diberikan sebesar Rp. 2.754.000,-. Pimpinan madya-1 golongan E4 jumlah orang yang bekerja sebesar 7 orang besar insentif yang diberikan Rp. 2.409.000,-. Pimpinan madya-2 pada golongan E3 jumlah orang yang bekerja adalah 7 orang besar insentif yang diberikan Rp. 20.89.000,-.pimpinan madya-3 pada golongan E2 jumlah orang yang bekerja adalah 14 orang besar insentif yang diberikan adalah Rp. 1.810.000,-. Pimpinan madya-4 pada golongan E1 jumlah orang yang bekerja pada bagian itu adalah 23 orang insentif yang diberikan Rp. 1.568.000,-.pimpinan muda-1 golongan D2 jumlah orang yang bekerja 52 orang besar insentif yang diberikan Rp. 1.372.000,-. Pimpinan muda-2 pada golongan D1 jumlah orang yang bekerja pada bagian itu ada 26 orang dan besar insentif yang diberikan Rp. 1.190.000,-. Pelaksana utama-1 pada golongan C2 jumlah orang yang bekerja ada 13 orang dan besar insentif yang diberikan Rp. 1.000.000,-. Pelaksana utama-2 pada golongan C1 ada 22 orang yang bekerja sedangkan insentif yang diberikan sebesar Rp. 865.000,-. Pelaksana madya-1 pada golongan B3 jumlah yang bekerja ada 15 orang besar insentif yang diberika sebesarRp. 751.000,-. Pelaksana madya02 pada golongan B2 jumlah orang yang bekerja ada 5 orang dan besar insentif yang

diberikan Rp. 651.000,-. Pelaksana madya-3 pada golongan B1 jumlah orang yang bekerja ada 5 orang besar insentif yang diberikan Rp. 564.000,-. Pelaksana muda-1 golongan A4 jumlah orang bekerja 9 orang besar insentif Rp. 488.000,-. Pelaksana muda-2 golongan A3 jumlah orang yang bekerja ada 14 orang besar insentif yang diberikan Rp. 424.000,-. Pelaksana muda-3 pada golongan A2 jumlah orang yang bekerja 5 orang besar insentif yang diberikan sebesar Rp. 364.000,- jadi jumlah total keseluruhan dari besar insentif perjabatan adalah Rp. 29.424.000,-. PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep menggunakan jenis insetif bonus dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi terlampaui. Berikut data rencana penjualan dan realisasi penyaluran pupuk :

Table 1.2

Data rencana dan penjualan pupuk urea

Tahun	Rencana Penjualan (ton)	Realisasi (ton)
2013	355.000	335.564
2014	345.070	331.587
2015	340.863	319.138

Sumber: PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep

Berdasarkan tabel di atas, hasil penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2013 mengalami peningkatan pada tahun 2014 menurun dan 2015 pun mengalami penurunan. Pemberian insentif di PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep di bagian penjualan diberikan berdasarkan jumlah penjualan yang dihasilkan, dimana insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Insentif yang diberikan oleh PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep berdampak ganda dimana di satu sisi insentif agak berdampak pada bagian operasi dan di sisi lain insentif diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian penjualan yang ditetapkan oleh PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Berikut tabel penilaian kinerja PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep:

Table 1.3

**Hasil penilaian kinerja karyawan PT. PETROKIMIA GRESIK
KABUPATEN PANGKEP**

Hasil penilaian karyawan	Tahun
	2013– 2014
Istimewa	36 (10,7 %)
Baik	75 (35,7 %)
Cukup baik	76 (42,8 %)
Kurang	24 (7,2 %)
Sangat kurang	14 (3,6 %)
Jumlah karyawan	225 (100 %)

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja di PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep

Berdasarkan tabel diatas jika kebutuhan mereka telah terpenuhi, besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimalserta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut,maka penulis tertarik untukmelaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut,maka dapat diangkat judul :

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan yaitu Bagaimana pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP.

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP.

D. Manfaat penelitian

a. Manfaat praktis :

Bagi perusahaan diharapkan proposal ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

b. Manfaat teoritis :

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di gunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Pangabean (2002 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

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

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli 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.

2. Jenis - Jenis Insentif

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah :

Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba
4. Kompensasi yang ditangguhkan
5. Bantuan hari tua

Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk :

1. Jaminan sosial
2. Pemberian piagam penghargaan
3. Pemberian promosi
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan

meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif 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.

4.Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah 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 kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan 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 bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling 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.

6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2002 : 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1)Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3)Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

3. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah

merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

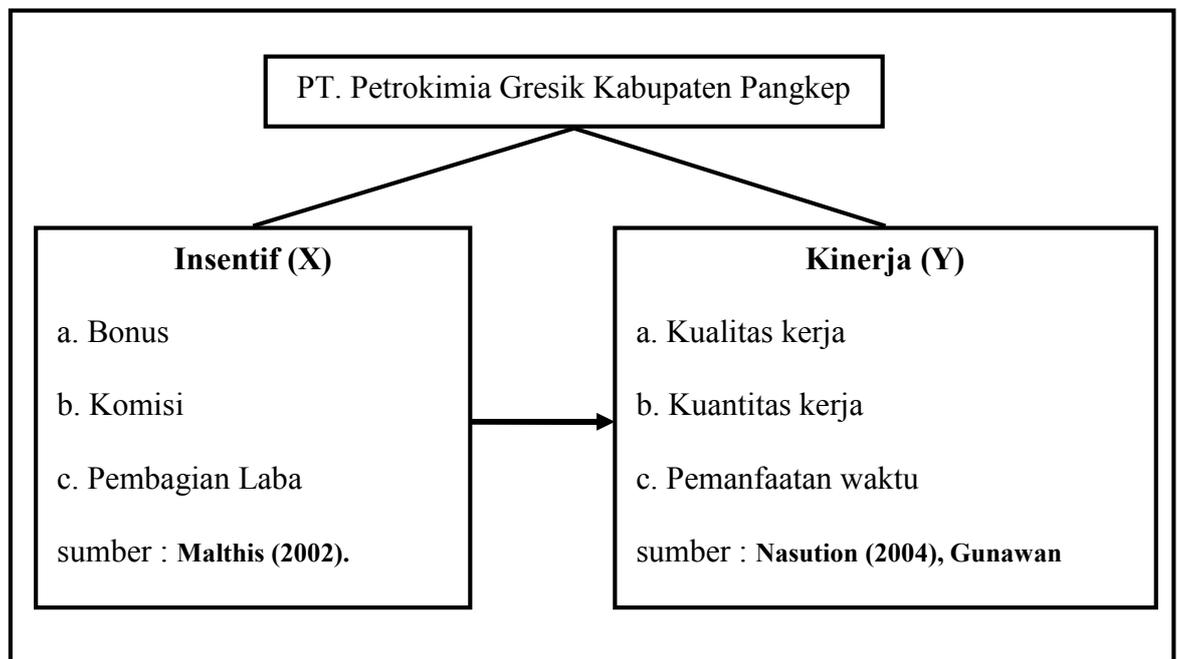
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

C. Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2000: 15).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu : bahwa “ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian bertempat PT. PETROKIMIA GRESIK KABUPATEN PANGKEP Jl. Kemakmuran No. 79 Pangkep 90611–Indonesia. Mengingat luasnya kegiatan penyediaan tenaga kerja oleh PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem kompensasi dalam hal sistem penggajian atau insentif terhadap kinerja karyawan pada departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis kuantitatif

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan

(Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh karyawan di PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Berikut data frekuensi identitas karyawan untuk pengambilan data.

3. Sumber Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen – dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

D. Metode pengambilan data

Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarakan pada 69 responden.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep sejumlah 225 orang.

Tabel 3.1

Data karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten

PangkepDepartemen penjualan

Kepangkatan	Jumlah orang
UTAMA SENIOR	1
PIMPINAN UTAMA	1
PIMPINAN UTAMA-1	1
PIMPINAN UTAMA-2	5
PIMPINAN MADYA-1	7
PIMPINAN MADYA-2	7
PIMPINAN MADYA-3	14
PIMPINAN MADYA-4	23
PIMPINAN MUDA-1	52
PIMPINAN MUDA-2	26
PELAKSANA UTAMA-1	13
PELAKSANA UTAMA-2	22
PELAKSANA MADYA-1	15
PELAKSANA MADYA-2	5
PELAKSANA MADYA-3	5
PELAKSANA MUDA-1	9
PELAKSANA MUDA-2	14
PELAKSANA MUDA-3	5
Jumlah	225

Sumber : PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Penjualan

2.Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodja,

2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005). Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = besar sampel

N= besar populasi

d= ketepatan yang diinginkan (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

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

$$n = \frac{225}{1 + 225 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{225}{3,25}$$

$$n = 69,23 \longrightarrow 69 \text{ Responden}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodja, 2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005).

F. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Independent

a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.

b. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X_1) 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.

Indikator Insentif adalah sebagai berikut:

1. Bonus
2. komisi
3. Pembagian Laba

2. Variabel Dependen

a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent.

b. Variabel Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. pemanfaatan waktu

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Z
Insentif (x)	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	Bonus	Ordinal
		Komisi	Ordinal
		Pembagian laba	Ordinal

).		
Kinerja (y)	Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi	Kualitas kerja	Ordinal
		Kuantitas kerja	Ordinal
		Pemanfaatan waktu	Ordinal

G. Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan insentif dan kinerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument insentif dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1

H. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan. Kuisisioner tersebut harus diuji validitas dan reabilitasnya terlebih dahulu.

1. Validitas instrumen penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. (Sunyoto, 2007 : 106). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007 : 107)

I. Teknik Analisis Data

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. (Puspowarsito, 2008 : 49-50)

Rumus persamaan regresinya adalah : $Y = a + bX + e$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

X : Variabel insentif

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : variabel lain yang tidak diteliti

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Adapun data yang diperoleh dari kuesioner diolah menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) versi 19.0 *for windows*. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memerikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan dari analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, terlebih dahulu akan dilaksanakan beberapa pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pemberian insentif sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep.

A. Deskripsi Penelitian

Sebanyak 69 kuesioner disebarkan kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. berikut ini gambaran tentang profil pegawai PT. Petrokimia Gresik

Kabupaten Pangkepgambaran ini di- klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden, status pendidikan, jabatan usia responden dan lama bekerja responden. Profil pegawai PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkepdapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden (2015)

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	40	60
2	Perempuan	29	40
Total		69	100

Sumber : Diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 40 orang atau 60% responden berjenis kelamin Laki – laki. Sedangkan sebanyak 29 orang atau 40% responden adalah perempuan.

Sedangkan tabel kedua ini adalah pendidikan responden, berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan pendidikan, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Pendidikan Responden (2015)

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	14	25
2.	D3	14	25
3.	S1	38	40
4.	S2	3	10
Total		69	100

Sumber : Diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel diatas pendidikan responden pendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 25% dari responden, pendidikan D3 sebanyak 14 orang atau 25% dari responden, pendidikan S1 sebanyak 38 orang atau 40% dari responden dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 10% dari responden.

Pada tabel ketiga ini mengenai jabatan responden, berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan jabatan responden, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Jabatan Responden (2015)

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Staff	66	80
2.	Staff Manager	2	15z
3.	Pimpinan Madya 1	1	5
Total		69	100

Sumber : Diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 kita dapat melihat jabatan para responden yaitu pada bagian Staff terdapat 66 orang atau 80% responden sedangkan pada Staff Manager terdapat 2 orang atau 15% responden dan pada pimpinan madya 1 terdapat 1 orang atau 5% responden.

Pada tabel 4.4 ini adalah usia responden, berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan usia responden, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Berdasarkan Usia Responden (2014)

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
20 – 25	10	10
26 – 30	14	15
31 – 35	9	5
> 35	36	70
Total	69	100

Sumber : Diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 kita dapat melihat usia para responden yaitu pada usia 20 – 25 tahun terdapat 10 orang atau 10% responden, sedangkan pada usia 26 – 30 tahun terdapat 14 orang atau 15% responden , 31 – 35 tahun terdapat 9 orang atau 5% responden dan pada usia > 35 tahun terdapat 36 orang atau 70% responden.

Pada tabel 4.5 ini kita melihat berdasarkan lama bekerja responden, berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan lama bekerja responden, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Berdasarkan Lama Bekerja (2015)

Lama bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
< 5	26	25
6 – 10	4	5
11 – 15	5	9
> 15	34	61
Total	69	100

Sumber : Diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5 di atas kita bisa melihat lama berja responden yaitu < 5 Tahun terdapat 26 orang atau 24% responden, 6 – 10 tahun terdapat 4 orang atau 5% responden sedangkan 11 – 15 tahun terdapat 5 orang atau 9% responden dan pada > 15 Tahun terdapat 34 orang atau 61% responden.

Tabel 4.6

Statistics Deskriptif Responden

Statistics

		Kelamin	Usia	Pendidikan	lamakerja	Jabatanresponden
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.4348	3.0725	2.4058	2.7971	1.0580
Median		1.0000	4.0000	3.0000	4.0000	1.0000
Std. Deviation		.49936	1.17972	.84573	1.37819	.29125
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	4.00	4.00	4.00	3.00
Sum		99.00	212.00	166.00	193.00	73.00

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa informasi dalam kuesioner menunjukkan detail karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan jabatan responden. Gambaran statistic deskriptif diperlihatkan dalam median, nilai minimum, nilai maksimum, rata – rata (*mean*) dan standar deviasi.

B.Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep di bagian departemen penjualan yang beralamat Jl. Kemakmuran No. 79 Pangkep 90611– Indonesia responden penelitian ini adalah semua karyawan di lingkungan kantor PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep di

bagian departemen penjualan yang di ambil secara random sampling dengan jumlah 69 responden.

Peneliti menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala likert yaitu : sangat tidak setuju (=1), tidak setuju (=2), Netral (=3), setuju (=4),sangat setuju (=5). Dalam penelitian ini, insentif yang dilakukan perusahaan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Indikator insentif yang efektif diukur melalui insentif tariff satuan, komisi,bonus dan bayaranberdasarkan keahlian.

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden pada table 4.7 berikut ini menggambarkan insentif bagi karyawan bagian penjualan sebagai salah satu upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Data distribusi frekuensi tanggapan responden teruji sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi Tanggapan Responden tentang insentif terhadap karyawan bagian departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep

No.	Item	Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	memenuhi kebutuhan	1	5	8	46	9	2.6	10.3	23.1	40.9	23.1
2	memenuhi tujuan kinerja	0	1	9	42	16	0	2.6	23.1	40.0	34.3
3	persentase penilaian	1	3	15	34	21	2.6	7.7	22.1	35.5	32.1
4	dibayar berdsasarkan keahlian	0	6	25	36	2	0	17.9	29	37.1	16
5	standart efektif	0	3	11	54	1	0	7.7	25	64.7	2.6

(N = 69)

Sumber : Diolah dari data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 40.9% responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari. Sedangkan 10.3% responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberika insentif untuk memenuhi kebutuhan para karyawan.

Tanggapan pada item ke dua yaitu bonus, dapat kita lihat bahwa 40.0% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan. Sedangkan 2.6% responden menyatan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karna telah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.

Sedangkan tanggapan pada item ketiga yaitu komisi, dapat kita lihat bahwa sebagian besar 35.5% responden menyatakan setuju bahwa komisi yang diberikan perusahaan didasarkan pada persentase penjualan. Dan dan 22.1% responden menyatakan netral. Artinya secara umum responden setuju bahwa komisi yang diberikan didasarkan pada persentase penjualan.

Pada item ke empat yaitu insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian, dapat kita lihat bahwa 37.1% responden menyatakan setuju dan 29% responden menyatakan untuk netral begitu pula dengan 17.9% responden menyatakan tidak setuju jika insentif yang dibayarkab berdasarkan keahlian. Artinya secara umum dapat kita lihat responden bisa menerima dan

setuju dengan insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan keahlian para karyawan.

Item ke lima yaitu perusahaan menentukan standar efektifitas dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya, disini dapat kita lihat bahwa terdapat 64.7% responden menyatakan setuju, 7.7% responden menyatakan tidak setuju hal ini dapat kita lihat dimana secara umum responden bisa menerima dan setuju dengan standart efektifitas dalam pemberian insentif.

Tabel 4.8

Kinerja Karyawan

No.	Item	Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	kualitas output baik	0	2	11	40	16	0	2.5	11.5	45.5	40.5
2	melakukan sesuai kuantitas kerja	0	4	4	52	9	0	4.5	4.5	52.5	38.5
3	melakukan sesuai kualitas kerja	0	0	8	51	10	0	0	8.0	51.5	40.5
4	kualitas produksi tetap terjaga	0	4	10	45	10	0	4.5	1	49.0	46
5	menghasilkan kinerja yang baik	1	2	5	48	13	3	2.5	6	48.5	40.0
6	kehadiran berpengaruh pada penilaian kinerja	1	3	6	44	15	2.6	3.5	6.5	44.5	42.9

Sumber : Diolah dari data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 45.5% responden menyatakan setuju bahwa kualitas output yang dijual

kepada konsumen selalu baik. Sedangkan 11.5% responden menyatakan netral.

Sedangkan pada item kedua yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan dapat kita lihat ada 52.5% responden yang setuju sedangkan 40.5% responden menyatakan sangat setuju, artinya dapat kita lihat secara umum karyawan melakukan pekerjaannya dengan kuantitas kerja perusahaan.

Pada item ketiga yaitu karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, dapat kita lihat 51.5% responden yang setuju, sedangkan 8.0% responden menyatakan netral. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan setuju selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Sedangkan item ke empat yaitu karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas tetap terjaga, dapat kita lihat 49.0% responden setuju dengan item ini dan 2.5% responden lainnya yang tidak setuju. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan sangat setuju dengan prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.

Pada item ke lima yaitu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, dapat kita lihat 48.5% responden yang setuju dan 6.5% responden memilih netral. Artinya bahwa karyawan sangat setuju dengan ketelitian akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tanggapan pada item ke enam ini yaitu kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan, dapat kita lihat 44.5% responden setuju akan hal sedangkan 3.5% responden tidak menyetujui. Dapat kita lihat mengapa responden menyetujui karena kehadiran di tempat kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan tersebut pada perusahaan.

C. Analisis Data

Data prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini mengukur kekonsistenan dan keakurasian data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, yaitu (1) uji konsistensi internal dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. (2) uji korelasional antara skor masing – masing butir dengan skor total (Ghozali, 2001). Adapun pengujian yang dilakukan untuk instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item – item yang tersaji dalam kuesioner benar – benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus

korelasi *product moment* (Sugiono, 1999). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan nilai r untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% jika r hitung $< r$ tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya (Pratisto,2004).

Untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kemampuan satu instrument dalam mengukur suatu kelompok tentang apa yang seharusnya diukur (Sekaran,2003). Instrument yang valid berarti alat ukur tersebut dapat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrument yang digunakan adalah pengujian validitas kontruksi, pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis factor, dimana analisis factor merupakan analisis konfirmatori sehingga sehingga seluruh item yang mewakili suatu variabel tertentu tidak terletak pada satu faktor atau komponen asalkan masih tetap memiliki faktor loading lebih dari 0,5. Pada prinsipnya analisis faktor digunakan untuk merduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah validitas menjadi lebih sedikit dan menamakannya sebagai faktor. Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan penerimaan skor *factor loading* $\geq 0,5$. Hal ini berarti bahwa item yang memiliki skor lebih dari 0,5 dihilangkan dari analisis selanjutnya.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur

tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha cronbach* (arikunto, 1998).

Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten.(effendi,1989). Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007 : 107).

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu insentif (X) dan kinerja (Y), insentif terdiri dari bonus dan komisi. Proses perhitungan analisis faktor untuk uji validitas dan perhitungan nilai cronbach alpha untuk uji reliabilitas instrumen digunakan bantuan program SPSS versi 19.0. hasil analisis faktor masing – masing indikator dan *cronbach alpha* pada masing – masing variabel dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Insentif

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

Sumber : Diolah dari data primer 2015

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.9 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 4.10

Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja

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

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.10 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.

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas variabel penelitian

No.	ITEM	N. OfCases	N. Of Item	Cronbach Alpha
1.	Insentif (X)	69	5	0,629
2.	Kinerja karyawan (Y)	69	5	0,693

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (sunyoto,2007:107).

2.Hasil Uji Regresi Linier (Uji Normalitas)

Salah satu asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis regresi adalah datanya mengikuti distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data perlu dilakukan uji normalitas data pada masing – masing variabel, yaitu variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan 3 cara pengujian yaitu uji *Kolmogorov Smirnov* ,dengan melihat grafik dengan kurva normal serta

pengujian dengan grafik P-P Plot. Untuk kriteria *Kolmogorov Smirnov* kita bisa melihat dengan ketentuan sebagai berikut : jika Asymp Sig. (p-value) > α 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp sig. (p-value) < α 0,05 maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal. Sedangkan untuk grafik dengan kurva normal yaitu dengan cara melihat hasil output apabila kurva tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (sisi kanan dan sisi kiri sama lebarnya) maka data dapat dikatakan normal namun apabila sebaliknya maka data berdistribusi tidak normal. Dan unruk pengunjian grafik P-P Plot yaitu dilihat dari tampilan output makan apabila titik-titik pada P-P Plot menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data dapat dikatakan normal, namun apabila menyebartidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data dikatakan tidak normal.

Statistic Uji *Komogorov Smirnov* , dengan kurva normal serta pengujian dengan grafik P-P Plot. dihitung dengan bantuan paket program SPSS dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Insentif	Kinerja karyawan
N	69	69
Mean	18,69	19,89
Std. deviation	2,198	2,230
Kolmogorov-Smirnov Z	1,676	1,535

Asymp Sig. (2-tailed)	0,07	0,18
-----------------------	------	------

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

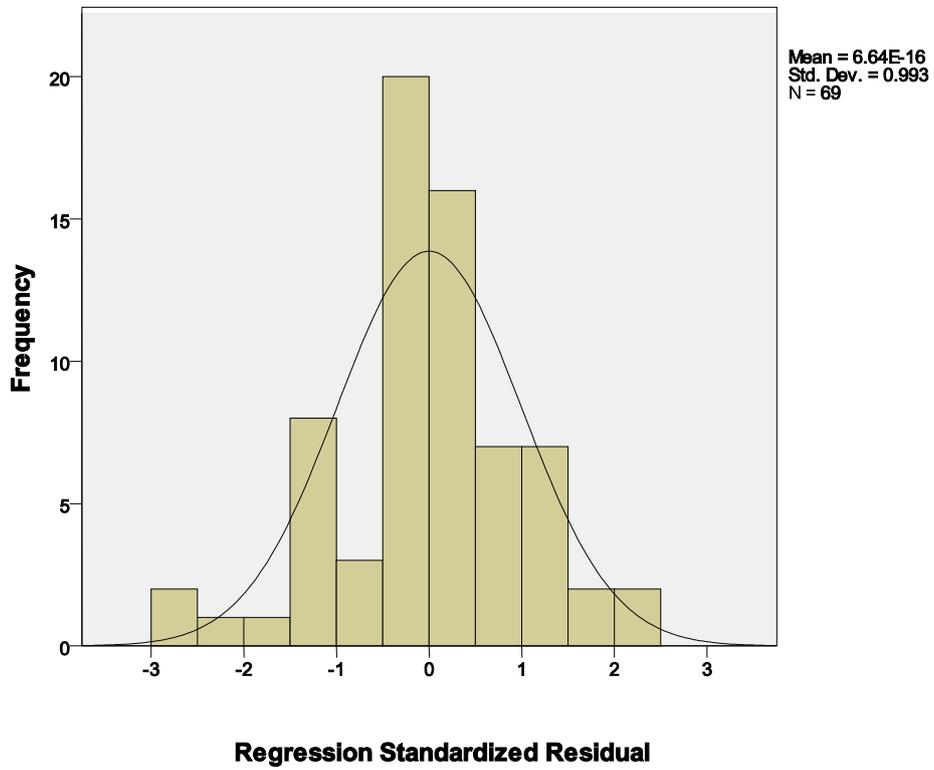
Berdasarkan hasil pengujian normalitas distribusi data seperti pada Tabel 4.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel insentif (X) sebesar 1,676 dengan p-value (asyp. Sig) sebesar 0,07, karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan dan berdistribusi normal.
2. Nilai *kolmogorov Smirnov* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,535 dengan p-value (asyp sig.) sebesar 0,18. Karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov* pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan ini, diketahui data kedua variabel berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linier sederhana.

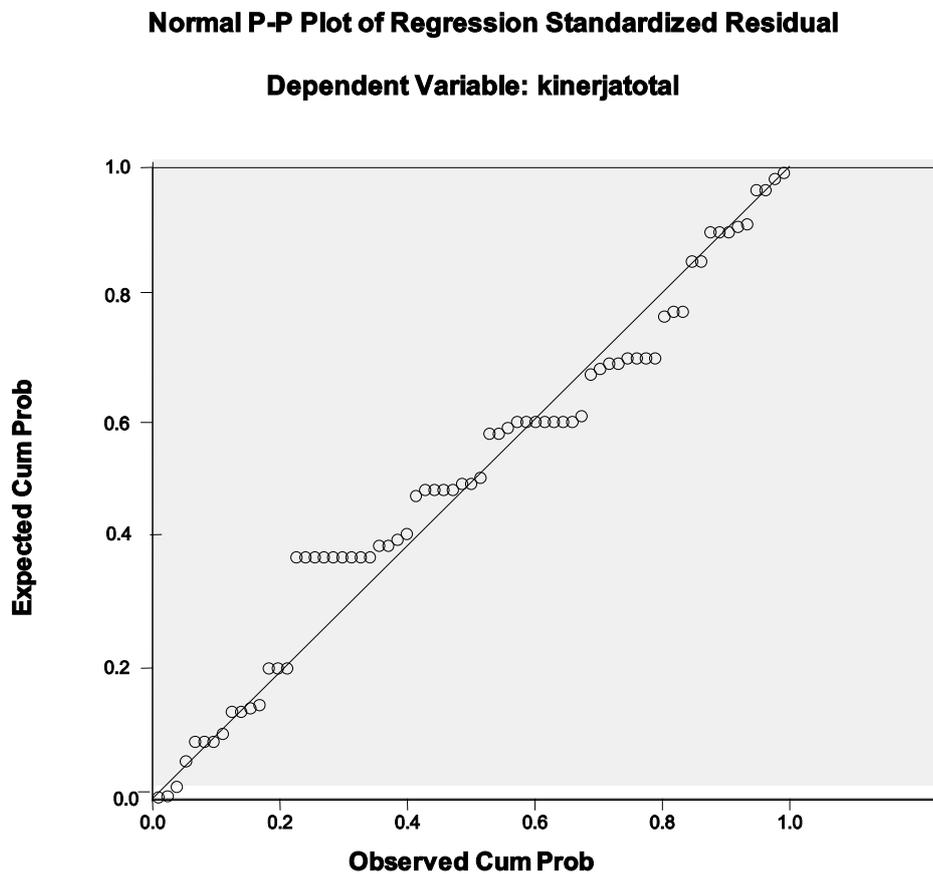
Grafik 4.1

Histogram
Dependent Variable: kinerjatotal



Berdasarkan Grafik 4.1 diatas diperoleh histogram yang membentuk pola distribusi normal.

Grafik 4.2



Sedangkan pada Grafik 4.2 terlihat gambaran normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal yang penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Kedua diagram tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3. Hasil Uji Regresi Linier (Sederhana)

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen

penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus seperti dibawah ini :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Insentif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel insentif

1. Persamaan Regresi Linier

Tabel 4.12

**Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier
Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,120	1,999		5,062	0,000
insentiftotal	0,523	0,106	0,515	4,924	0,000

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 10,120, koefisien regresi variabel insentif (X) : 0,523.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 10,120 + 0,523X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 10,120, artinya kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep sebesar 10,120 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap.
- b. Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,523, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 52,3% jika insentif bagi karyawan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep meningkat 1%.

D. Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

1 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk menerima atau menolak, harus terlebih dahulu ditentukan aturan main (*decision rule*). Dengan adanya ketentuan ini, maka akan diketahui nilai kritis untuk pedoman menerima atau menolak hipotesis. Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasarkan pada :

H₀: $b_i = 0$ (Insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep).

H₁: $b_i \neq 0$ (Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep).

Dimana i = Insentif

Dengan ketentuan jika hasil t hitung $>$ t tabel maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya jika hasil t hitung $<$ t tabel maka keputusannya adalah H₀ diterima dan H₁ ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel 4.13
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.120	1.999		5.062	.000
	insentiftotal	.523	.106	.515	4.924	.000

a. Dependent Variable: kinerjatotal

1. Uji t (Uji Parsial) untuk Variabel Insentif

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (4,924) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima H1 dan tolak H0.

2. Hasil Uji F (simultan/serempak)

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep (Y). Sedangkan koefisien

determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Berikut ini di sajikan *output model summary* SPSS 19.0 pada tabel 4. 14 dibawah ini :

Tabel 4.14

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.255	1.92547

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

Berdasarkan tabel diatas, koefisien r sebesar 0,515 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep sedangkan R²(koefisien determinasi) adalah sebesar 0,266 atau 26,6%. Ini berarti variabel bebas X dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep dengan kontribusi sebesar 26,6% sedangkan 73,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan , disiplin dan lainnya.

Tabel 4.15

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.892	1	89.892	24.246	.000 ^a
	Residual	248.398	67	3.707		
	Total	338.290	68			

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

b. Dependent Variable: kinerjatotal

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 24,246. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,98 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari (<0,05) berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika ada peningkatan dan perbaikan pada program insentif bagi karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep di masa mendatang, semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep.

E. Pembahasan

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Anoraga (2001 : 68) menyatakan bahwa jika ingin membutuhkan semangat kerja seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, kondisi kerja kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan ini pekerjaan anatara lain : prestasi, tanggung jawab, kemampuan – kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep diketahui untuk variabel bebas (X) insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian

laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep. Dengan R square sebesar 0,266 (26,6%) dan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 10,120 + 0,523X$. Adapun juga penelitian terdahulu menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Yazid, 2009). Namun dari hasil penelitian yang saya ambil dengan R square sebesar 0,266 (26,6%) sedangkan sisanya adalah 73,4 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin, motivasi serta keadilan dalam perusahaan ini.

Mengapa R square lebih kecil dibandingkan sisanya karena didalam perusahaan ini menggunakan sistem pembagian insentif dengan cara menyeluruh sesuai dengan jabatan – jabatan yang mereka pegang padahal di satu sisi lain jenis pekerjaan yang mereka kerjakan sama sehingga adanya ketidakadilan didalam perusahaan pada faktor beban kerja.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut.

1. Hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan, agar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian departemen penjualan PT. Petrokimia Gresik Kabupaten Pangkep seperti

kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

4. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan insentif karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aba Yazid, 2009“ Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo).” *Skripsi* Universitas Islam Negeri (Malang Uin) Maulana Malik Ibrahim. Di akses September 2012.
- A.H Puapowarsito,MBA,Ph.D.2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip, Semarang
- Handoko,T.Hani,2001,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haminati sharikha, Aan permana, 2012.“*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.*” Diakses September 2012.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy,R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Primbada, Bangkit , 2012. “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, malang)’. *Skripsi* Diakses September 2012
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta :Salemba Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Suryani, Devi , 2012. “ Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekan Baru)”. *Skripsi* Diakses September 2012

DAFTAR PUSTAKA

- Aba Yazid, 2009“ Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo).” *Skripsi* Universitas Islam Negeri (Malang Uin) Maulana Malik Ibrahim. Di akses September 2012.
- A.H Puapowarsito,MBA,Ph.D.2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip, Semarang
- Handoko,T.Hani,2001,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haminati sharikha, Aan permana, 2012.“*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.*” Diakses September 2012.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy,R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Primbada, Bangkit , 2012. “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, malang)’. *Skripsi* Diakses September 2012
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta :Salemba Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Suryani, Devi , 2012. “ Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekan Baru)”. *Skripsi* Diakses September 2012

RIWAYAT HIDUP



ASRIADI, Lahir di Elle Desa Bonto Masunggu. Pada tanggal 14 Maret 1990. Anak ke 6 dari 8 bersaudara, anak dari pasangan Kellai dan Bombong.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 1996 di SD 175 Bonto masunggu dan tamat tahun 1996, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 1 Mamajang Makassar dan tamat pada Tahun 2002 kemudian melanjutkan pendidikan ke Madrasah Aliyah (MA) Muhammadiyah Padaelo Negeri Manggempang Kab. Barru dan tamat pada Tahun 2008, pada tahun 2011 penulis melanjutkan pada Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) melalui jalur penerimaan Mahasiswa Baru.