

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
MAKASSAR**

SKRIPSI



KHOFIFAH AMBAR IRAWAN
NIM : 105721122419

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

**KHOFIFAH AMBAR IRAWAN
NIM :105721122419**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang yang hebat adalah orang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga Skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, kakak serta adikku dan sahabat perjuangan saya beserta almamaterku

PESAN DAN KESAN

Jangan pernah mengukur hidup kita dengan kebahagiaan orang lain, karena setiap kehidupan punya takaran kebahagiaan masing-masing. Cobaan bukan alasan untuk berhenti mencoba. Ingat berserah, bukan menyerah.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Nama Mahasiswa : Khofifah Ambar Irawan

No. Stambuk/ NIM : 105721122419

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 27 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. HI Ruffatv., M.M.
NIDN : 9095406

Pembimbing II

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM
NIDN : 0921077601

Mengetahui :

Dekan
Dr. Andi Jamlan, S.E., M.Si
NBM : 651 607

Ketua Program Studi
Masrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Khofifah Ambar Irawan, Nim : 105721122419 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 28 Zulkaidah 1444 H / 17 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Zulkaidah 1444 H
17 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Andi Rustam, SE.,MM.,AK.,CA ,CPA
2. Nasrullah, SE., MM
3. Dr. Hj. Ruliaty, MM.
4. Dr. Muchriana Muchran, SE., M.Si.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khofifah Ambar Irawan
Stambuk : 105721122419
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 27 Juni 2023

g Membuat Pernyataan,



Khofifah Ambar Irawan
NIM: 105721122419

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jamyan, S.E., M.Si.
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda

Tangan di bawah ini :

Nama : Khofifah Ambar Irawan

NIM : 105721122419

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan
Nusantara XIV Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 27 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Khofifah Ambar Irawan
NIM: 105721122419



ABSTRAK

Khofifah Ambar Irawan. 2023. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Ruliaty dan Sitti Nurbaya.

Tujuan dari penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Sampel ini diambil dari PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima H_o ditolak.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Khofifah Ambar Irawan. 2023. The Effect of Incentives on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised By: Ruliaty and Sitti Nurbaya.

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of knowing the effect of incentives on employee performance at PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. This sample was taken from PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the application of Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 regarding the effect of incentives on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar which has been discussed from the previous chapter, the authors draw an important conclusion, namely incentives have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the results of statistical calculations through partial hypothesis testing which shows that $t \text{ count} < t \text{ table}$ then H_a is accepted H_o is rejected.

Keywords: Incentives, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Irawan dan Ibu Hasnih serta Kakak dan Adik Saya yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apayang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Hj Ruliaty., M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesaidengan baik.
5. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyususuna skripsi hingga ujianskripsi.
6. Bapak/ibu dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama kuliah.
7. Seganap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.

9. Terimah kasih kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang telah memberikan izin meneliti guna untuk membantu saya menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatuyang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru universitas Muhammadiyah makassar. *Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul khairat, waassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 13 Juni 2023

Penulis,

Khofifah Ambar Irawan

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Insentif.....	12
3. Kinerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Pikir.....	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39

B. Lokasi Dan Waktu Peneliti.....	39
C. Jenis Dan Sumber Data.....	39
D. Populasi Dan Sampel.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	42
F. Defini Operasional.....	44
G. Metode Analisis Data.....	46
H. Uji Hipotesis.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	49
1. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.....	49
2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.....	51
3. Struktur Organisasi.....	52
4. <i>Job Descripton</i>	53
B. Hasil Penelitian.....	57
1. Karakteristik Responden.....	57
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
3. Pengujian Instrumen.....	62
4. Uji Hipotesis.....	66
C. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Tabel Penilaian dan Skoring Pengukuran Resepsi.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan terakhir.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Insentif.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	74
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	80
Lampiran 3 Hasil SPSS.....	84
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	94



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 didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum

sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula. Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerjanya, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat *variable* tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan/ instansi saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. seperti halnya PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar merupakan Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara PT. Perkebunan Nusantara III yang bergerak di bidang pengelolaan sektor perkebunan, meliputi wilayah kerja di 7 Provinsi yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Nusa Tenggara Timur. Dalam praktiknya, PT. Perkebunan Nusantara XIV juga menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini

akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalahnya adalah “Apakah Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar? ”

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian dapat bermanfaat bagi:

1. Pihak Instansi: Sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan perusahaan dalam menentukan pemberian insentif yang efektif.
2. Pihak Peneliti: Merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya insentif dalam sebuah perusahaan. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa :
“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”.

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi perusahaan.
- b. Pengorganisasian: seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.

- c. Pengarahan: sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d. Pengendalian: dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan: suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
- b. Pengembangan: proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Kompensasi: suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
- d. Integrasi: suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
- e. Pemeliharaan: suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.
- f. Sewaktu-waktu: suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- g. Pemberhentian: suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memaanajemi setiap sumber

dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tetapi tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sehingga tujuan akhir yang biasanya ingin dicapai oleh MSDM pada dasarnya ialah

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan

2. Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Nitisemito (dalam Anjelita, 2020) insentif adalah sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

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

a. Tujuan Pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:

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

2. Bagi pegawai:

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

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 produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

a. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau \ triwulan.

Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

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

c. Insentif individu

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

d. 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.

e. 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. Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, dimana

dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik, sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

b. Bentuk Insentif

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

1. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non material adalah jenis insentif dari perusahaan berupa hal lain selain uang, biasanya berbentuk seperti fasilitas rumah, mobil, pelatihan, jaminan kesehatan, dana pensiunan, dan sejenisnya.
3. Insentif sosial adalah bentuk insentif yang jarang disadari oleh karyawan. Contoh jenis insentif satu ini misalnya terjalinnya hubungan lebih baik dengan rekan kerja, pimpinan, hingga klien perusahaan.

Secara garis besar insentif terbagi menjadi dua golongan. Insentif ini meliputi:

- a. *Financial incentive*, yaitu insentif dalam bentuk uang yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji. Insentif ini diberikan karena karyawan dapat melampaui batas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.
- b. *Non financial incentive*, yaitu insentif yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau yang tidak dapat dinilai dengan uang. Biasanya insentif ini akan diberikan dalam bentuk suatu penghargaan, dimana penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan (karyawan).

Berikut ini beberapa ada beberapa bentuk insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- e. *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- f. *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- g. *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

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

c. Perhitungan/ Pertimbangan dalam Pemberian Insentif

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

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh 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. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

1) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh sungguh bekerja.
- d) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

2) Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan- kelebihan cara ini sebagai berikut:

- a) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- c) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

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 tenangnya 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 mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), yang 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 memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

- b) Kelayakan Di samping 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 di dalam 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.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-

jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

d. Indikator Insentif

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018) ada beberapa indikator yang mempengaruhi insentif dalam perusahaan antara lain:

1. Kinerja

Kinerja yang menghasilkan kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan.

2. Lama Kerja

Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.

3. Senioritas

Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.

4. Kebutuhan

Kebutuhan insentif yang diberikan sebagaimana mestinya jika bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan akan tetapi tidak juga kelebihan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sebagai pengorbanan kerja yang telah dibuat oleh karyawan ini.

6. Evaluasi Jabatan

Penilaian jabatan seorang karyawan juga bisa menjadi salah satu petunjuk penting pada pemberian insentif.

3. Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja

adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

a. Penilaian kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah "*performance rating*" atau *performance appraisal*. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilain kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi

dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

c. Unsur-Unsur yang Dinilai

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian.

Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

b. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

a. Tanggung jawab

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

b. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

c. Kejujuran

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

d. Kerjasama

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

e. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu

tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

f. Kepemimpinan

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

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.

5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja,
11. Loyalitas.
12. Komitmen dan disiplin kerja.

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- a. Kuantitas kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas kerja. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketetapan waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Terdapat tiga model pengukuran kinerja yang paling umum digunakan oleh sebagian besar perusahaan, yaitu:

1. *Balanced Scorecard*
2. *Integrated Performance Measurement System (IPMS)*
3. *Performance Prism*,

namun dari ketiga model tersebut, *Balanced Scorecard* adalah model sistem pengukuran kinerja yang paling populer dewasa ini .

f. Indikator Kinerja

Menurut Robbins, dalam Sopiah dan Sangadji (2018) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu

yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun penelitian	Judul penelitian	Variable (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Selly Astrianani (2018)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Era Sentra Talenta	Insentif (X) Kinerja (Y)	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien

					<p>determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari pemberian insentif (X) yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,202. Artinya pemberian insentif (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,2%. Sedangkan 79,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--	--



2.	Helpiani (2020)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Pare-pare	Insentif (X) Kinerja (Y)	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insentif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan 0,011 < 0,05 dengan demikian Ho diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kine kinerja karyawan.
----	-----------------	--	-----------------------------	--------------------------	--

3.	Dodi Effendi (2021)	Pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan pada PT. Adira Finance cabang Pekanbaru	Insentif (X) Kepuasan kerja (Y)	Analisis Deskriptif	Dari hasil penelitian analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.
4.	Selly astriani (2018)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Era Sentraa Talenta	Insentif (X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Deskriptif dan Metode Verifikatif	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari pemberian insentif (X) yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,202.
5.	Dian Maharani, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar	Insentif (X) Kinerja karyawan (Y)	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,888. Dari besar pengaruh variabel independen atau insentif (X)

					<p>terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif terhadap variabel independen atau kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.</p>
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka pikir

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh Karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan karena akan berdampak besar pada kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan

meningkat dan apabila prestasi karyawan meningkat secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam skema hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis di penelitian ini adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV, Jl. Urip Sumoharjo No. 72-74, Karuwasi Utara, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90111. Dan waktu penelitian untuk memperoleh data penulis meneliti selama 2 (dua) bulan lamanya, dimulai pada bulan Mei 2023 sampai Juli 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang memerlukan pengelolaan data yang lebih lanjut.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar ataupun dari instansi/jabatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Menurut *Sugiyono (2019:126)* populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 140 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019).

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dengan ketentuan sampel slovin yaitu:

Rumus slovin

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = eror margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui : N = 140 orang : e = 10 % Maka

$$n = \frac{140}{1 + N \cdot e^2}$$

$$1 + N \cdot e^2$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 \cdot 0,10^2}$$

$$1 + 140 \cdot 0,10^2$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 \cdot 0,01}$$

$$1 + 140 \cdot 0,01$$

$$n = \frac{140}{1 + 1,4}$$

$$1 + 1,4$$

$$n = \frac{140}{2,4}$$

$$2,4$$

$$n = 58,33$$

$$n = 59$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas dengan jumlah populasi 140 orang dan nilai persesi 10% maka jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 58,33 atau dibulatkan menjadi 59.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan di atas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesionar/angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti di dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.1 Tabel Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi

Nomor	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

2. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks dan artefak. Hampir setiap penelitian menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder. Untuk pencarian data sekunder ini lebih cocok menggunakan teknik dokumentasi.

F. Definisi operasional Variabel

Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Guna mendapatkan suatu kejelasan tentang definisi operasional variable dalam penelitian ini, maka peneliti perlu untuk mengemukakan pengertian dari beberapa istilah yang dianggap penting.

a. Insentif (X)

Menurut Ayu & Sinaulan, (2018) insentif adalah suatu motivasi yang berupa imbalan yang dikasih dari perusahaan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal, yang indikatornya adalah:

- a) Kinerja
- b) Lama kerja
- c) Senioritas
- d) Kebutuhan
- e) Keadilan dan kelayakan
- f) Evaluasi jabatan

Yang di ukur dengan menggunakan skala likert.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang indikatornya Menurut Robbins, dalam Sopiah dan Sangadji (2018) adalah:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian

Yang di ukur dengan menggunakan skala likert.

G. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam hal ini Masrun menyatakan teknik korelasi untuk menentukan validitas ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kreterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Validitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected*

item total correlation) > 0.3 , sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi < 0.3 maka dikatakan tidak valid. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Jadi instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Alat ukur yang akan digunakan adalah Cronbach's Alpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 25. Reliabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti.

b. Regresi Linear Sederhana

Pada umumnya, regresi linear sederhana terdiri atas dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat diberi simbol Y dan variabel kedua yang berupa variabel bebas diberi simbol X.

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Insentif

a = konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standar Error

H. Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai t hitung < nilai t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau $= 0,05$ dengan derajat kebebasan $(dk) = n - k$

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung < t tabel, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung > t tabel berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variable terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar (Persero) di didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintahan Nomor 19 tahun 1996. Pendirian PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) ini terulang pada Akta Notaris Harun Kamil, S.H. Nomor 42 tanggal 11 Maret 1996.

Proses pembentukannya diawali dengan pengelompokan 26 buah PT. Perkebunan (Persero menjadi 9 kelompok pada tahun 1994), sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi BUMN Sektor Pertanian. Pengelompokan tersebut adalah dalam rangka optimalisasi skala usaha untuk meningkatkan daya saing menghadapi pasar bebas yang akan dimulai pada tahun 2004 (AFTA). Setelah tahap pengelompokan, maka pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuklah 14 buah PT. Perkebunan Nusantara, salah satu diantaranya adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) yang merupakan penggabungan beberapa Badan Usaha Milik Negara bidang pertanian/perkebunan di Kawasan Timur Indonesia, antara lain:

1. PT. Perkebunan XXVIII (Persero)
2. PT. Perkebunan XXXII (Persero)

3. PT. Bina Mulya Ternak (Persero)
4. Eks Proyek PT. Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Pada tanggal 17 September 2014 berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 72 tentang penambahan pernyataan modal Negara Republik Indonesia kedalam modal perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III, saham pemerintah di PT. Perkebunan Nusantara I,II,IV s/d dialihkan ke Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III sebesar 90% (HOLDING PT Perkebunan Nusantara Group).

PTPTN XIV memiliki empat Unit Usaha Kelapa Sawit, yakni Kebun & PKS Luwu, Kebun Keera-Marosingin, Kebun Malili, dan Kebun Asera dengan produk berupa minyak sawit dan kernel. Hingga tahun 2020, luas Tanaman Menghasilkan (TM) mencapai 5.270 ha, terdiri dari tanaman dewasa seluas 3.027 ha (57%), tanaman remaja seluas 541 ha (10%), tanaman muda seluas 1.703 ha (32%). Semanara luas tanaman belum menghasilkan (TBM) mencapai 5.162 ha, sedangkan luas tanaman ulang mencapai 424.

PTPN XIV juga memiliki tiga unit Pabrik Gula (PG) yang terletak di Sulawesi Selatan, yakni PG Bone, PG Camming dan PG Takalar, dengan produk berupa Gula Kristal Putih (GKP) dan Tetes. Luas lahan yang ditanami tebu mencapai 12.625 ha, dengan produksi gula tahun 2020 mencapai 55.250 ton dan tetes mencapai 32.274 ton.

PTPN XIV pun memiliki dua Unit Kebun Karet, yakni Unit Kebun Awaya/Telpaputih di Pulau Seram dan Unit Kebun Beteleme di Kabupaten

Morowali, dengan produk berupa Karet kering (SIR-20 dan Brown Crepe). Hingga tahun 2020, luas Tanaman Menghasilkan (TM) mencapai 2.512 ha, dengan komposisi tanaman renta seluas 1.476 ha (59%), tanaman muda seluas 740 ha (29%), dan 12% lainnya adalah tanaman tua, dewasa dan remaja. Selain itu PTPN XIV memiliki 2 Kebun Kelapa, yakni di Kebun Awaya/Telpaputih dan di Kebun Minahasa- Halmahera, dengan produk berupa kopra dan kelapa kupas. Luas Tanaman Menghasilkan mencapai 3.800 ha. PTPN XIV juga memiliki lahan seluas +/- 7.900 ha yang dijadikan Ranch Sapi, yakni Ranch Kaburu di Pulau Sumba, Nusa Tenggara Timur, dengan produk berupa sapi. Hingga tahun 2020, jumlah sapi mencapai 1.724 ekor.

2. Visi dan Misi

Visi perusahaan

Menjadi perusahaan agribisnis yang sehat, inovatif, tangguh, dan berkarakter dalam mendukung kemajuan Negeri.

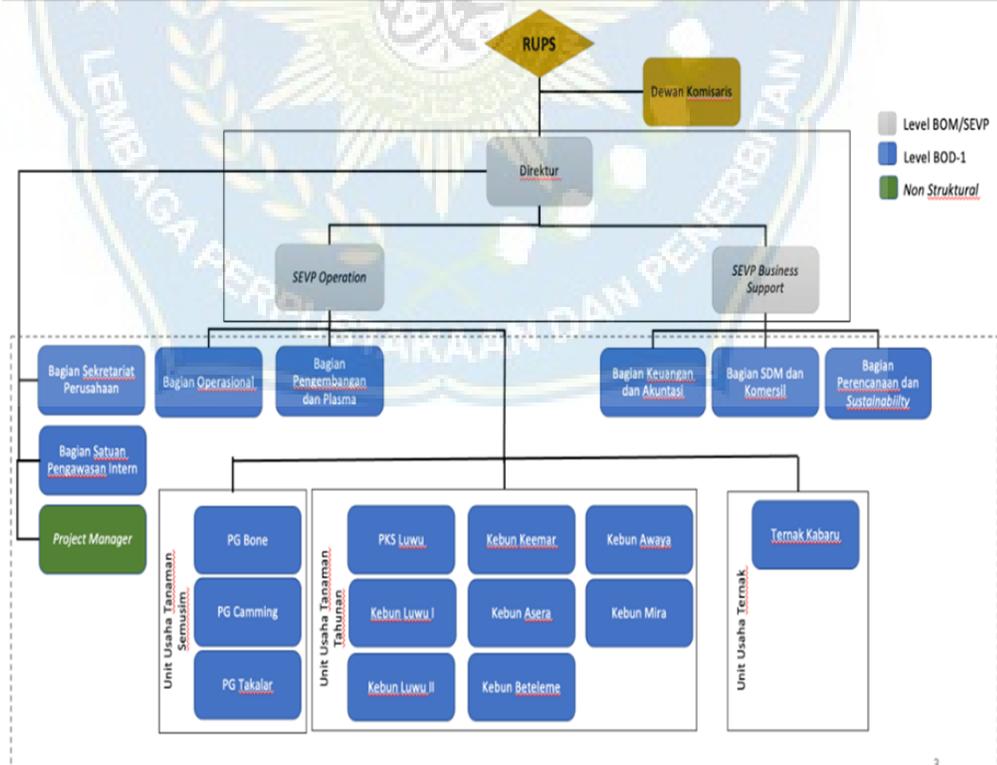
Misi Perusahaan

- 1) Perbaiki sistem pengelolaan untuk meningkatkan produksi, produktivitas, dan kualitas pada unit usaha secara berkelanjutan dengan fokus utama pada komoditas kelapa sawit dan tebu.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Manusia melalui pengelolaan organisasi dan engagement karyawan yang kuat.
- 3) Membangun rantai nilai yang handal dan adaptif.

- 4) Meningkatkan nilai tambah bagi shareholder melalui optimalisasi aset secara efektif dan efisien dengan menerapkan tata kelola yang baik.
- 5) Meningkatkan kepercayaan stakeholder melalui sinergitas kemitraan yang harmonis.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah pembagian fungsi dalam suatu organisasi. Adanya struktur organisasi, diharapkan suatu sistem kerja dapat berjalan dengan lancar sehingga memberikan stabilitas dan kontinuitas yang baik pada perusahaan. Berikut struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar.



4. Job description

a. Direktur utama

Tugas pokok bersama direksi lainnya.

- 1) Menetapkan misi dan perencanaan strategis.
- 2) Menetapkan dan mengembangkan budaya perusahaan, ethos kerja, hubungan industrial dan visi perusahaan.
- 3) Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
- 4) Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.

b. SEVP operation

Tugas pokok menetapkan misi dan perencanaan strategis.

- 1) Menetapkan dan mengembangkan budaya perusahaan, ethos kerja, hubungan industrial dan visi perusahaan.
- 2) Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
- 3) Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.
- 4) Dengan tugas khusus: meningkatkan efisiensi penggunaan Sumber Daya untuk pencapaian produksi dan produktivitas serta mutu yang optimal.

c. SEVP Business Support

Tugas pokok bersama-sama direksi lainnya :

- 1) Menetapkan misi dan perencanaan strategis.

- 2) Menetapkan dan mengembangkan budaya perusahaan, ethos kerja, hubungan industrial dan visi perusahaan.
 - 3) Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.
 - 4) Dengan tugas khusus: mengelola Sumber Daya Keuangan untuk meningkatkan profitabilitas usaha menuju kinerja perusahaan yang sehat
- d. Sekertariat Perusahaan (sekper)
- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Sekper & Umum, yang merupakan bagian yang berfungsi sebagai Sekretaris Perusahaan dan pengendalian masalah-masalah humas dan protokoler, Pengolahan Data Elektronik (PDE) dan kesekretariatan.
 - 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas Sekretaris Perusahaan.
- e. Bagian Operasional, Pengembangan, dan Plasma
- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Teknik dan Tehnologi yang meliputi semua

- 2) kesiapan operasional perusahaan dalam mengelola semua proses produksi baik sarana maupun prasarana pada kegiatan perencanaan dan pengembangan perusahaan.
 - 3) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas teknologi dan pengembangan.
 - 4) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas plasma
 - 5) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Tanaman serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang plasma.
- f. Bagian Akuntansi dan Keuangan
- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan didalam menyusun, melaksanakan dan mengamankan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang Akuntansi.
 - 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas Akuntansi.
 - 3) Tugas Pokok dan Fungsi bagian keuangan : Membantu Direksi dalam menjalankan di dalam menyusun, melaksanakan dan mengamankan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang akuntansi, keuangan, dan pengendalian dan anggaran belanja perusahaan.

g. Bagian SDM dan Komersil

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian SDM.
- 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas SDM.
- 3) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dibagian pemasaran dan mengikuti perkembangan ilmu dibidang pemasaran.
- 4) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangan yang menyangkut bidang tugas bagian pemasaran.
- 5) Pada bagian Pengadaan : Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian di bagian pengadaan bahan/barang dan jasa serta mengikuti perkembangan ilmu di bidang pengadaan.
- 6) Serta menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangan yang menyangkut bidang tugas bagian pengadaan barang dan jasa.

h. Bagian Perencanaan dan Sustainability

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengendalian kegiatan Perencanaan Perusahaan.

- 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan yang menyangkut bidang tugas Bagian Perencanaan dan Sustainability.
- i. Bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI)
 - 1) Membantu Direktur Utama dalam mengadakan penilaian dan evaluasi atas terlaksananya sistem pengendalian manajemen serta memberikan saran– saran perbaikannya.
 - 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangan yang menyangkut bidang tugas dan tanggung jawab SPI.
 - j. Project Manajer
 - 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Project Manajer
 - 2) Menyusun rencana kerja,
 - 3) Prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas Project Manajer.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Penelitian Analisis Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan, lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.1 jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
LAKI-LAKI	27	45%
PEREMPUAN	32	55%
TOTAL	59	100%

Sumber data: Data diolah,2023

Berdasarkan uraian tabel 4.1 dapat dideskripsikan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang menjadi responden sebanyak 59 responden dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase 45%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 55%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase(%)
≤ 25 Tahun	31	52%
26 - 35 Tahun	20	34%
36 - 45 Tahun	6	10%
> 46 Tahun	2	3%
TOTAL	59	100%

Sumber data: Data diolah,2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pada 59 responden, persentase terbanyak berada pada usia ≤ 25 Tahun sebanyak 31 orang (52%). Selanjutnya responden diusia 26-35 tahun sebanyak 20 orang (34%). Diusia 36-45 tahun sebanyak 6 orang (10%). Dan usia >46 tahun sebanyak 2 orang (3%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
SMA	14	22%
DIPLOMA III	6	10%
S1	36	62%
S2	3	5%
S3	0	0%
TOTAL	59	100%

Sumber data: Data diolah,2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada 59 responden, dengan tingkat pendidikan terakhir pada lulusan SMA sebanyak 14 orang (22%), lulusan Diploma III sebanyak 6 orang (10%), lulusan S1 sebanyak 36 orang (62%), lulusan S2 sebanyak 3 orang (5%), dan terendah pada lulusan S3 sebanyak 0.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
≤ 5 Tahun	38	66%
5 - 10 Tahun	13	21%
11 - 15 Tahun	6	10%
≥ 15 Tahun	2	3%
TOTAL	59	100%

Sumber data: Data diolah,2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 59 responden, terdapat responden yang memiliki lama bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 38 orang (66%), selanjutnya responden yang bekerja dalam rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 13 orang (21%), responden yang bekerja dalam rentang waktu

11-15 tahun sebanyak 6 orang (10%), dan terakhir lama bekerja ≥ 15 tahun sebanyak 2 orang (3%).

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner. Adapun pengukuran yang digunakan dalam mengukur Insentif (X) Kinerja (Y), yaitu dengan Skala Likert sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

a. Insentif

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Insentif

Kuesioner	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	59	3	5	4.37	.584
X.2	59	3	5	4.44	.595
X.3	59	2	5	4.27	.867
X.4	59	2	5	4.22	.671
X.5	59	3	5	4.49	.537
X.6	59	3	5	4.59	.590
X.7	59	4	5	4.45	.502
X.8	59	3	5	4.40	.529
X.9	59	3	5	4.22	.696

X.10	59	2	5	4.27	.784
X.11	59	2	5	4.25	.882
X.12	59	3	5	4.49	.598

Sumber data: Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan kuisioner variabel Insentif (X) rata-rata memiliki skor sangat tinggi dan mean yang tertinggi pada nomor 5 dengan angka mean 4,59 sedangkan yang memiliki nilai mean yang rendah terletak pada nomor 4 dan 9 dengan nilai 4,22.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kuesioner	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	59	2	5	4.16	.746
Y.2	59	3	5	4.40	.560
Y.3	59	3	5	4.25	.544
Y.4	59	2	5	4.27	.761
Y.5	59	3	5	4.44	.565
Y.6	59	2	5	4.37	.666
Y.7	59	4	5	4.49	.504
Y.8	59	4	5	4.49	.504
Y.9	59	3	5	4.50	.568
Y.10	59	3	5	4.47	.568

Sumber data: Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) rata-rata memiliki skor

sangat tinggi dan mean yang tertinggi pada nomor 9 dengan angka mean 4,50 sedangkan yang memiliki nilai mean yang rendah terletak pada nomor 1 dengan nilai 4,16.

3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga di sebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila menilai korelasi > 0,3 atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} agar lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas sebagaimana yang di maksud di atas:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	pernyataan	Validitas		Keterangan
		Nomor	r hitung	r tabel	
1	Insentif (X)	X.1	0,456	0,256	Valid
		X.2	0,373	0,256	Valid
		X.3	0,543	0,256	Valid
		X.4	0,663	0,256	Valid
		X.5	0,560	0,256	Valid
		X.6	0,598	0,256	Valid
		X.7	0,494	0,256	Valid
		X.8	0,557	0,256	Valid
		X.9	0,460	0,256	Valid
		X.10	0,637	0,256	Valid
		X.11	0,573	0,256	Valid
		X.12	0,597	0,256	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,368	0,256	Valid
		Y.2	0,446	0,256	Valid
		Y.3	0,602	0,256	Valid
		Y.4	0,468	0,256	Valid
		Y.5	0,603	0,256	Valid
		Y.6	0,724	0,256	Valid
		Y.7	0,469	0,256	Valid
		Y.8	0,481	0,256	Valid
		Y.9	0,506	0,256	Valid
		Y.10	0,514	0,256	Valid

Sumber data: Data primer 2023, SPSS 25

Hasil pengujian validitas berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner sebagai alat ukur Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar diperoleh hasil bahwa Insentif (X) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,256

sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reabilitas

Pada penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuesioner yaitu dengan uji statistik Cronbach's Alpha, yang dimana suatu item pernyataan kuesioner dapat dikatakan reliabel Cronbach's Alpha > 0,6

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Insentif (X)	12	0,776	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,685	0,60	Reliabel

Sumber data: Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh pada variabel X (Insentif) sebesar 0,776, dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,685. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karna memenuhi syarat koefisien diatas 0,60.

c. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.119	4.634		6.284	.000
	Insentif (X)	.281	.088	.390	3.196	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9, adapun persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 29,119 + 0,281x$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Besarnya nilai konstanta yakni : 29,119 menunjukkan bahwa tanpa adanya *Punishment* (X) maka Kinerja Karyawan (Y) pada PTPN XIV Makassar akan bernilai positif.
2. Uji persamaan regresi di atas menunjukkan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,281 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *Punishment* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Artinya, jika penerapan *punishment* berjalan dengan efektif maka kinerja karyawan PTPN XIV Makassar akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.119	4.634		6.284	.000
	Insentif (X)	.281	.088	.390	3.196	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: Data primer 2023, SPSS 25

Pada uji ini menggunakan nilai (α) sebesar 5% atau 0,05. Sehingga diperoleh nilai t_{hitung} melalui output SPSS 3.196 dan t_{tabel} sebesar 2.002. Menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Insentif sebesar 3.196 > nilai t_{tabel} sebesar 2.002 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Berdasarkan pada tabel Uji T di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima dengan artian Insentif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

C. Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 25. Tujuan

dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel insentif (X) adalah sebesar 0.281 sedangkan konstanta sebesar 29.119 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 29.119 + 0.281X$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh penulis disebutkan bahwa:

Hipotesis:

H_0 : tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan

H_a : ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 59 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai t untuk variabel Insentif menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.196 > 2.002$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Selly Astrianani yang berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Era Sentra Talenta", yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Program-program insentif yaitu dengan membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkan. Disini dapat dilihat

dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memperoleh hasil dan kesimpulan dan Analisa sebagai berikut:

Dari hasil Analisa dengan menggunakan regresi maka kesimpulan yakni; “Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.”

B. SARAN

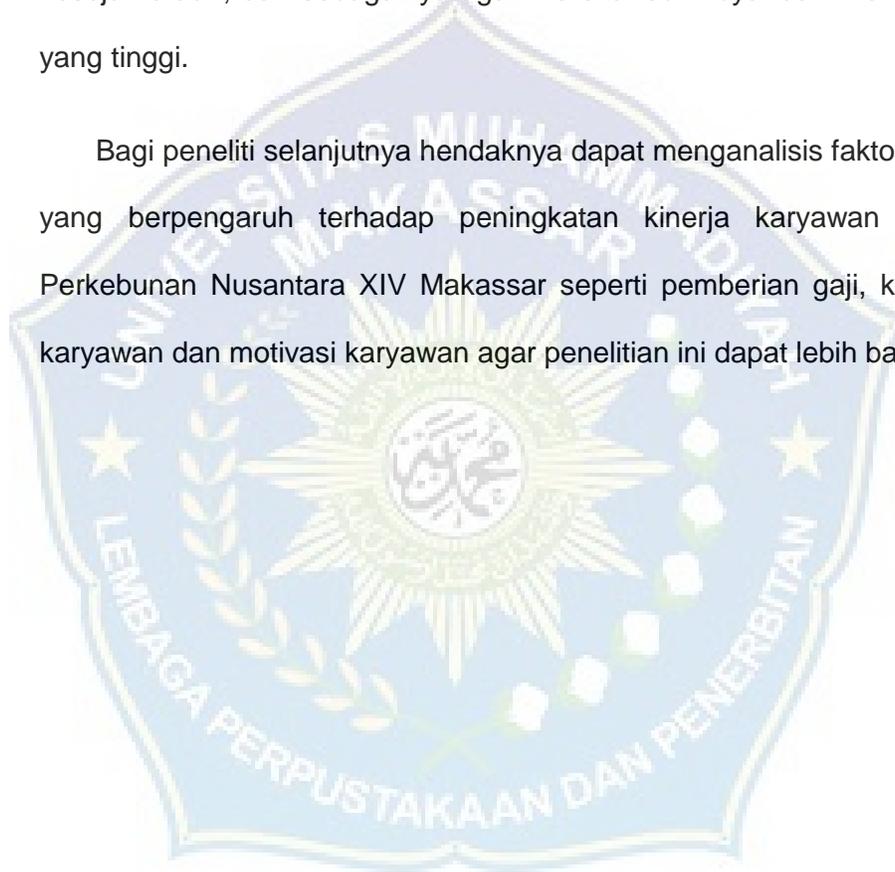
Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan untuk PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Adapun saran-saran tersebut adalah:

Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain

itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.

Bagi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar seperti pemberian gaji, kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30-35.
- Astriani, S. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. x* (Doctoral dissertation, STIE Ekuitas).
- Fitri, K. A., & Yusuf, M. (2022, July). Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 24, No. 3).
- Gaol, B. K. L., Silaban, P. J., & Sitepu, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Berpikir Kritis Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Tema Lingkungan Sahabat Kita Di Kelas V SD. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 6(3), 767-782.
- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Media Sains Indonesia.
- Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Pemahaman Fintech Dan Inklusi Keuangan Terhadap Produktivitas Umkm Di Kota Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Teuku Imam, M. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT FANTASI JERISTAMA GEMILANG (Cabang Mall Kota Kasablanka)* (Doctoral dissertation, Unsada).
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yeni, N. *PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT Jiwa TAMPAN PROVINSI RIAU*. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(2), 1-13.

Yuliyani, R. (2021). *IMPLEMENTASI BAURAN PEMASARAN PADA LOYALITAS PELANGGAN (Studi Kasus Pelanggan Jamane Kopi di Pulo Gebang Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner



KUESIONER

PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Khofifah Ambar Irawan, mahasiswa universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun skripsi dengan topik “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Sehubungan dengan hal ini, dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya sampaikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian

dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian, saya ucapkan banyak terima kasih.

Waasalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

Khofifah Ambar Irawan



A. Petunjuk: Berilah tanda check list (\checkmark) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pilihan anda.

B. Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. Identitas Responden

1. Nama (Inisial) :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Umur : \leq 25 Tahun 26 - 35 Tahun 36 - 45 Tahun \geq 45 Tahun

4. Pendidikan : SMA Diploma III S1 S2 S3

5. Lama Bekerja : $<$ 5 Tahun 5-10 Tahun 11-15 Tahun \geq 15 Tahun



1. Insentif (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kinerja						
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan.					
2	Kinerja karyawan selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
Lama Kerja						
3	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
4	Perusahaan/instansi memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan					
Senioritas						
5	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
6	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan					
Kebutuhan						
7	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari					
8	Karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan akan terpenuhi.					
Keadilan dan Kelayakan						
9	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan.					
10	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
Evaluasi Jabatan						
11	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					

12	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					
----	--	--	--	--	--	--

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
2	Kualitas pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.					
Kuantitas						
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					
Ketepatan Waktu						
5	Anda selalu datang ke kantor tepat waktu.					
6	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Efektivitas						
7	Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif.					
8	Saran yang ada membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.					
Kemandirian						
9	Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
10	Anda bisa bekerja secara mandiri dan					

	bekerja sama dengan semua karyawan.					
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Tabulasi Data

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN INSENTIF (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	49
8	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
11	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	50
12	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	51
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52
16	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
23	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
24	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
25	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
26	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
27	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
28	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
29	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	51
30	5	5	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	49
31	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57

33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
36	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
40	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
41	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	50
42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
44	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	44
45	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
46	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
50	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	54
51	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56
52	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
54	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
55	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51
56	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
57	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	53
58	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	57
59	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56

LAMPIRAN 3 HASIL SPSS

HASIL SPSS

Uji Deskriptif

VARIABEL X

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	59	3	5	4.37	.584
X.2	59	3	5	4.44	.595
X.3	59	2	5	4.27	.867
X.4	59	2	5	4.22	.671
X.5	59	3	5	4.49	.537
X.6	59	3	5	4.59	.590
X.7	59	4	5	4.45	.502
X.8	59	3	5	4.40	.529
X.9	59	3	5	4.22	.696
X.10	59	2	5	4.27	.784
X.11	59	2	5	4.25	.882
X.12	59	3	5	4.49	.598
TOTAL	59	42.00	60.00	52.4915	4.28459
Valid N (listwise)	59				

VARIABEL Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	59	2	5	4.16	.746
Y.2	59	3	5	4.40	.560
Y.3	59	3	5	4.25	.544
Y.4	59	2	5	4.27	.761
Y.5	59	3	5	4.44	.565
Y.6	59	2	5	4.37	.666
Y.7	59	4	5	4.49	.504
Y.8	59	4	5	4.49	.504

X12	Pearson Correlation	.453**	0.156	-0.029	0.241	0.201	.576**	.386**	0.120	.356**	.556**	0.086	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.238	0.829	0.066	0.127	0.000	0.003	0.365	0.006	0.000	0.518		0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.456**	.373**	.543**	.663**	.560**	.598**	.494**	.557**	.460**	.637**	.573**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.327	0.062	0.039	0.024	0.183	-0.088	-0.042	0.078	0.051	.368*
	Sig. (2-tailed)		0.012	0.642	0.769	0.855	0.166	0.509	0.752	0.558	0.701	0.004
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.327	1	.277	-0.101	0.186	0.233	0.195	0.134	-0.011	0.141	.446*
	Sig. (2-tailed)	0.012		0.034	0.445	0.158	0.076	0.138	0.310	0.934	0.286	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	0.062	.277	1	.579**	.526**	0.067	0.102	-0.023	.355**	0.161	.602**
	Sig. (2-tailed)	0.642	0.034		0.000	0.000	0.615	0.441	0.860	0.006	0.224	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	0.039	-0.101	.579**	1	.438**	0.103	0.051	-0.129	.313	-0.103	.468**
	Sig. (2-tailed)	0.769	0.445	0.000		0.001	0.438	0.701	0.332	0.016	0.436	0.000

	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	0.024	0.186	.526**	.438**	1	.288	0.255	.316	0.095	0.035	.603**
	Sig. (2-tailed)	0.855	0.158	0.000	0.001		0.027	0.051	0.015	0.472	0.790	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	0.183	0.233	0.067	0.103	.288	1	.522	.574	.310	.526	.724
	Sig. (2-tailed)	0.166	0.076	0.615	0.438	0.027		0.000	0.000	0.017	0.000	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	-0.088	0.195	0.102	0.051	0.255	.522	1	.390**	-0.105	.315	.469**
	Sig. (2-tailed)	0.509	0.138	0.441	0.701	0.051	0.000		0.002	0.429	0.015	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	-0.042	0.134	-0.023	-0.129	.316	.574	.390	1	0.196	.315	.481
	Sig. (2-tailed)	0.752	0.310	0.860	0.332	0.015	0.000	0.002		0.137	0.015	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	0.078	-0.011	.355	.313	0.095	.310	-0.105	0.196	1	.361**	.506**
	Sig. (2-tailed)	0.558	0.934	0.006	0.016	0.472	0.017	0.429	0.137		0.005	0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	0.051	0.141	0.161	-0.103	0.035	.526**	.315	.315	.361**	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	0.701	0.286	0.224	0.436	0.790	0.000	0.015	0.015	0.005		0.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.368	.446	.602	.468	.603	.724	.469	.481	.506	.514	1
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Uji Reabilitas

Insentif (X)

UJI RELIABILITAS X

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	59	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.776	12

Kinerja Karyawan (Y)

UJI RELIABILITAS Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	59	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.685	10

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.119	4.634		6.284	.000
	Insentif (X)	.281	.088	.390	3.196	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.119	4.634		6.284	.000
	Insentif (X)	.281	.088	.390	3.196	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 634/05/A.2-II/V/44/2023 Makassar, 16 Mei 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Khofifah Ambar Irawan

Stambuk : 105721122419

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Dekan
Drs. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NPM: 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://aimap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **16974/S.01/PTSP/2023**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan PT Perkebunan Nusantara
XIV Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1515/05/C.4-VIII/V/1444/2023 tanggal 16 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **KHOFIFAH AMBAR IRAWAN**
Nomor Pokok : **105721122419**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar**



PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAP T. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Mei s/d 19 Juni 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 18 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA
Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

Nomor: 16974/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20230517389887



Catatan :
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





Makassar, 23 Mei 2023

Nomor : 073 /06-N14/PEN/V/2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Peretujuan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan**
 di - Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk surat Saudara Nomor: 1697/S.01/PTSP/2023 tanggal 18 Mei 2023 tentang Permohonan Izin Melaksanakan penelitian/pengambilan data Mahasiswa(i) atas nama :

NO	NAMA	STAMBUK	KONSENTRASI	PENEMPATAN
1	Khofifah Ambar Irawan	105721122419	Manajemen	Kantor Direksi

Dengan ini disampaikan keputusan **Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV** bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada bulan **Mei s/d Juni 2023** dengan ketentuan sebagai berikut:

- Selama melaksanakan kegiatan Penelitian yang bersangkutan wajib mentaati semua peraturan yang berlaku di Perusahaan;
- Perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti konsumsi, transportasi, akomodasi, pelayanan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi Mahasiswa yang bersangkutan, sehingga apabila terjadi kecelakaan akibat kelalaian pribadi pada saat melaksanakan penelitian merupakan tanggung jawab yang bersangkutan;

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
 Kantor Direksi
 Jalan Urip Sumoharjo No. 72-76
 Siringgala, Maralidukang, Makassar,
 Sulawesi Selatan - 90232

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

(0411) 444830
 ptprxiv@ptprxiv.com
 http://www.ptprxiv.com



- Menunjukkan sertifikat vaksin tahap ketiga atau bagi yang belum melakukan booster wajib untuk menunjukkan surat Keterangan sehat dari dokter & hasil Rapid Test yang negatif, serta menerapkan 3M (Memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak) untuk memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19;
- Data yang diambil hanya digunakan untuk kepentingan perkuliahan, **tidak diperbolehkan mengambil data korporasi yang menyangkut keuangan dan segala sesuatu yang menyangkut rahasia perusahaan;**
- Menyerahkan 1 (Satu) eksemplar foto copy laporan penelitian kepada Direksi ptpn xiv c.q. Bagian SDM & Umum Kantor Direksi.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV

Rohana M. Haraban
 Pjs. Kabag SDM dan Umum

Terdapat:
 - Arsip

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
 Kantor Direksi
 Jalan Urip Sumoharjo No. 72-76
 Siringgala, Maralidukang, Makassar,
 Sulawesi Selatan - 90232

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

(0411) 444830
 ptprxiv@ptprxiv.com
 http://www.ptprxiv.com

Lampiran 5 Dokumentasi Peneliti



(dokumentasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar)



(dokumentasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar)



(dokumentasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar)



(dokumentasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar)



(dokumentasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar)



(dokumentasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Khofifah Ambar Irawan

NIM : 105721122419

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Juni 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursihah E. Hum, M.I.P.
ID No. 964 591



BAB I Khofifah Ambar Irawan
105721122419
by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2023 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 2115656043

File name: BAB_I_-_2023-06-14T105816.061.docx (17.41K)

Word count: 1003

Character count: 6716

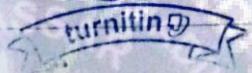
BAB I Khofifah Ambar Irawan 105721122419

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX	7% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	5%
2	123dok.com Internet Source	2%



Exclude quotes Exclude matches
Exclude bibliography



BAB II Khofifah Ambar Irawan

105721122419

by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2023 10:01AM (UTC+0700)
Submission ID: 2115656593
File name: BAB_II_-_2023-06-14T105818.399.docx (163.11K)
Word count: 4341
Character count: 29054

BAB II Khofifah Ambar Irawan 105721122419

ORIGINALITY REPORT

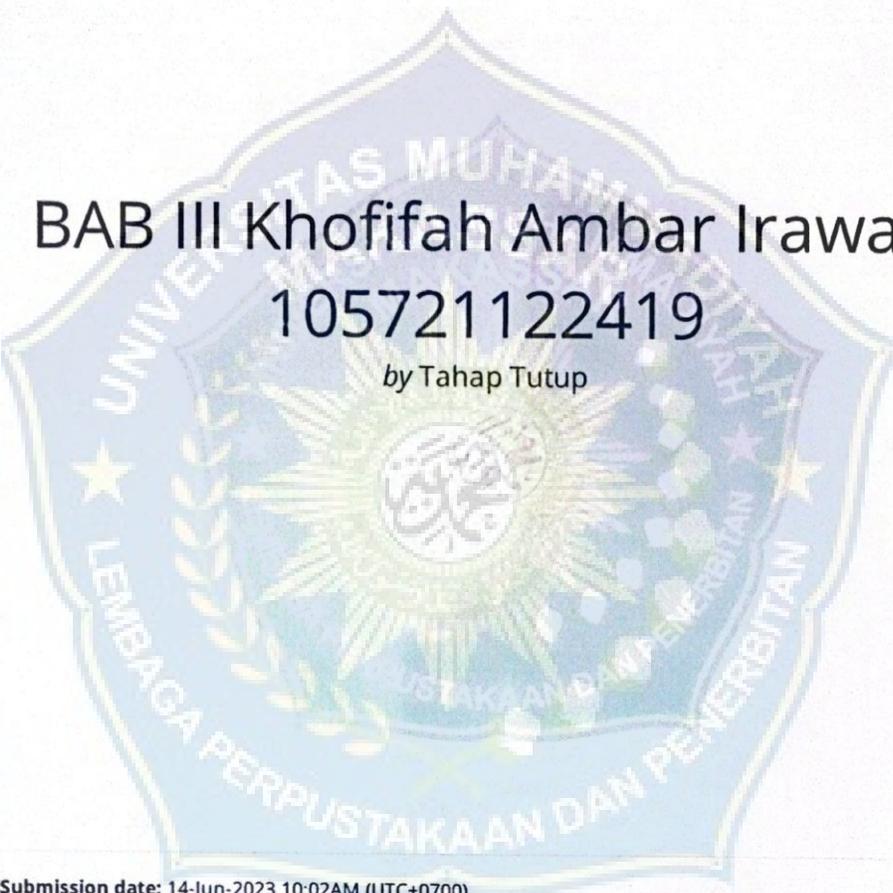
15%	12%	6%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docobook.com Internet Source	11%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timor Student Paper	4%



Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On



BAB III Khofifah Ambar Irawan
105721122419
by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2023 10:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2115657100

File name: BAB_III_-_2023-06-14T105820.041.docx (24.84K)

Word count: 1370

Character count: 8594

BAB III Khofifah Ambar Irawan 105721122419

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to UIN Raden Patah Lampung
Student Paper

3%

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper

3%

3

repository.ummat.ac.id
Internet Source

2%

4

Submitted to Badan Pengembangan dan
Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan
dan Kebudayaan
Student Paper

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On





BAB IV Khofifah Ambar Irawan
105721122419
by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2023 10:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2115657476

File name: BAB_IV_-_2023-06-14T105821.525.docx (172.61K)

Word count: 3007

Character count: 17718

BAB IV Khofifah Ambar Irawan 105721122419

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.wikipedia.org

Internet Source

6%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

3

e-journal.uajy.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

On

Exclude bibliography

On



BAB V Khofifah Ambar Irawan

105721122419

by Tahap Tutup

Submission date: 14-Jun-2023 10:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2115657874

File name: BAB_V_-_2023-06-14T105825.036.docx (15.34K)

Word count: 387

Character count: 2475

BAB V Khofifah Ambar Irawan 105721122419

ORIGINALITY REPORT

2% SIMILARITY INDEX	2% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.usd.ac.id Internet Source	2%
----------	--	-----------

Exclude quotes On
Exclude bibliography On



BIOGRAFI PENULIS



Khofifah Ambar Irawan, panggilan Ipa lahir di Belopa pada tanggal 15 oktober 1999 pasangan suami istri dari Bapak Irawan dan Ibu Hasnih. Peneliti merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Paropo 2 (kompleks paropo indah)/ Abdesir. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 25 Radda, lulus pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di MTS Negeri 1 Luwu, lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Luwu, lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan tinggi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Di akhir studinya penulis Menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.