

**SKRIPSI**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TOSAN PERMAI LESTARI**

**SYUNARNAENI SYAM A.S**

**10572 04453 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2018**

Created with

**SKRIPSI**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TOSAN PERMAI LESTARI**

**SYUNARNAENI SYAM A.S**

**10572 04453 13**

*Di Ajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2018**

Created with



**nitro** PDF<sup>®</sup>  
Created with

**professional**  
PDF<sup>®</sup>

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
Pada PT. Tosan Permai Lestari

Nama Mahasiswa : Syunarnaeni Syam A.S

No. Stambuk : 10572 04453 13

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa dan di ujikan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (I) pada Hari Jumat, 02 Februari 2018. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E., M.A

Samsul Rizal, S.E., M.M

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Kusutong, S.E., M.M

NBM : 903 078

Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M

NBM : 109 3485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0002 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Ahad 4 Februari 2018 M/18 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.  
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar)

  
(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM

2. Ismail Rasulong, SE., MM.

3. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM.

4. Muh. Nur R, SE, MM.

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE, MM.

NBM : 903078

Created with



nitro PDF

professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

## ABSTRAKSI

Syunarnaeni Syam A.S 2018. “Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari”. (dibimbing oleh Mahmud Nuhung dan Samsul Rizal)

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Tosan Permai Lestari pada Februari 2017 sampai dengan selesai. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif yang diberikan kepada para karyawan, prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari yang bersangkutan, serta besarnya pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Tosan Permai Lestari? Berdasarkan latar belakang dan landasan teori maka hipotesis dari penelitian ini adalah diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tosan Permai Lestari.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Tosan Permai Lestari yaitu berjumlah 137 orang sedangkan sampel berjumlah 58 orang. Sampel diambil dengan metode Slovin. Sedangkan metode analisa data yang digunakan adalah metode wawancara dan kuisioner dengan hasil uji persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan alat bantu Program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Tosan Permai Lestari berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,529 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,280 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 28,0% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari.

**Kata Kunci : Insentif, dan Prestasi Kerja.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis penatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tosan Permai Lestari”**. Dengan baik skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Salam dan salawat kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, teladan baik sepanjang zaman, sosok pemimpin yang paling berpengaruh sepanjang sejarah kepemimpinan manusia, sosok yang mampu mengangkat derajat manusia dari lembah kemaksiatan menuju jalan yang benar.

Disadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak dan selayaknya menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya atas bantuan dan andil dari mereka semua, baik materil maupun non materil.

Untuk itu terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E., M.A, selaku Pembimbing I
5. Bapak Samsul Rizal, S.E., M.M, sebagai Pembimbing II

6. Teman-teman seperjuangan yang yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu atas segala waktu dan kebersamaan baik suka maupun duka selama perkuliahan.
7. Dan teman-teman diluar lingkungan kampus yang telah membantu penulis, dan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.
8. Staff Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis.
9. Kepada pimpinan dan karyawan *PT. Tosan Permai Lestari* yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tua, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas Doa kesuksesan yang selalu diberikan selama menempuh pendidikan.

Akhir kata semoga Allah SWT membalas segala jasa yang diberikan oleh pihak-pihak yang ikut membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang setimpal. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, Februari 2018

Penulis

Syunarnaeni Syam A.S

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Insentif .....	12
2.3 Prestasi Kerja .....	16
2.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja .....	19
2.5 Penelitian Terdahulu .....	20
2.6 Kerangka Pikir .....	21
2.7 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.2 Tehnik Pengumpulan Data .....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	25



3.4	Populasi dan Sampel .....	25
3.5	Uji Kualitas Data .....	26
3.6	Metode Analisis Data .....	27
3.7	Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	31
4.2	Visi Perusahaan .....	32
4.3	Misi Perusahaan .....	32
4.4	Struktur Organisasi .....	33
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Karakteristik Responden .....	34
5.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan Deskriptif Analisis .....	39
5.3	Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja .....	54
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
6.1	Kesimpulan .....	64
6.2	Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>68</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tosan Permai Lestari .....	33



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Karyawan PT. Tosan Permai Lestari .....	3
Tabel 1.2	Peningkatan Pendapatan PT. Tosan Permai Lestari .....	5
Tabel 1.3	Perkembangan Total Biaya Insentif PT. Tosan Permai Lestari ..	6
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia .....	35
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	38
Tabel 5.5	Hasil Tanggapan Responden Tentang Insentif .....	39
Tabel 5.6	Hasil Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja .....	47
Tabel 5.7	Skor Hasil Kuesioner Variabel.....	54
Tabel 5.8	Hasil Uji Validasi Variable Prestasi Kerja .....	57
Tabel 5.9	Hasil Uji Validasi Variable Insentif .....	57
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas Variable Penelitian .....	59
Tabel 5.11	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	60
Tabel 5.12	Hasil Uji Analisis Regresi Uji Partial .....	61
Tabel 5.13	Koefisien Determinasi .....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. 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 peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Al-Quran memberi pedoman: siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja mencari penghidupan. Oleh karena itu, kerja manusia dapat disebut sebagai sumber nilai yang riil. Jika seseorang tidak bekerja, maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai. Ungkapan ini telah diproklamasikan Islam sejak belasan abad silam. Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya.

Sebagai-mana diungkap di dalam QS Al-Anam ayat ke-132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Yang artinya :

*“Dan tiap-tiap orang memperoleh derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”*

Oleh karena itu, kerja adalah satu-satunya kriteria di samping iman yang menentukan apakah manusia berhak mendapatkan pahala.

Seperti halnya dengan PT. Tosan Permai Lestari dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

**Tabel 1. 1 Karyawan PT. Tosan Permai Lestari Tahun 2017  
Berdasarkan Bagian Jabatan Dan Anggotanya**

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Komisaris	1
2	Direktur	2
3	Sekretaris	2
4	Keuangan	12
5	Admin	15
6	Pemasaran	10
7	Operasional 1	47
8	Operasional 2	48
<b>Total</b>		<b>137</b>

**Sumber : PT. Tosan Permai Lestari**

Tabel 1.1 diatas menjelaskan tentang jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari yang berjumlah 137 orang. Adapun Jenis-jenis insentif yang diberikan di PT. Tosan Permai Lestari sebagai berikut :

1. Komisi

Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap penjualan kios dengan pelanggan PT. Tosan Permai Lestari.

2. Lembur

Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapat uang tambahan.

3. Bonus portarget

Bonus portarget yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah dibebankan oleh karyawan.

4. Bonus kehadiran

Bonus kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja.

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai

apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Tosan Permai Lestari.

Capaian prestasi kerja karyawan PT. Tosan Permai Lestari sebagai salah satu perusahaan swasta, dapat dilihat dari peningkatan pendapatan dari tahun 2012 sampai tahun 2016, tergambar pada table I.2 sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Peningkatan Pendapatan PT. Tosan Permai Lestari  
Dari Tahun 2012 – 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Total Pendapatan</b>	<b>Persentase (%)</b>
2012	Rp. 10.825.243.000,-	-
2013	Rp. 12.097.756.000,-	11,75
2014	Rp. 13.369.356.000,-	10,51
2015	Rp. 14.641.363.000,-	9,51
2016	Rp. 17.182.935.000,-	17,35

**Sumber : PT. Tosan Permai Lestari**

Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan terjadinya peningkatan pendapat dari tahun 2012 sampai tahun 2016.

Sedangkan perkembangan total biaya insentif PT. Tsan Permai Lestari tahun 2012 sampai tahun 2016 dapat dilihat pada table I.3 dibawah ini :



**Tabel 1. 3 Perkembangan Total Biaya Insentif PT. Tosan  
Permai Lestari Tahun 2012 – 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Total Biaya Insentif</b>	<b>Persentase (%)</b>
2012	Rp. 105.581.000,-	-
2013	Rp. 115.361.000,-	9,26
2014	Rp. 125.560.000,-	8,84
2015	Rp. 115.137.000,-	8,30
2016	Rp. 100.278.000,-	12,90

Pada Tabel 1.3 diatas merupakan perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun dari tahun 2012 sampai tahun 2016. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2015 sebesar 8,30 % dan 2016 sebesar 12,90 %.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tosan Permai Lestari”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :“Apakah insentif berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari ?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

a) PT. Tosan Permai Lestari

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan/instansi dalam menerapkan system pemberian insentif yang lebih baik.

b) Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan system pemberian insentif yang baik dalam suatu perusahaan/instansi.

c) Pihak lain

Dapat berguna sebagai penambahan referensi, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa jurusan manajemen yang menyelenggarakan sumber daya manusia khususnya dalam pemberian insentif.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia di perlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara yang kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia-sia.

Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Rachmawati (2008:3), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawas kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelapasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan idividu, organisasi dan masyarakat”.

Sumber Daya Manusia menurut Sadili Samsudin (2006:22) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “Suatu

kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2008:2) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

## **2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut dapat terinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut :

### **a. Tujuan sosial**

Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis di harapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah

sosial seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang di buat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia di bentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan.

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan menarik diri atau keluar dari perusahaan.

Menurut Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng (2006:94) dalam bukunya Pengantar Bisnis fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Meliputi:

a. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus di kerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah dicapai. Fungsi ini juga memungkinkan adanya tindakan koreksi/perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan tenaga kerja.

## 2.2. Insentif

Insentif menurut Panggabean (2004:89) adalah penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta

untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian 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.

Sofyandi (2008:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

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

1. Piece work

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

2. Bonus

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

3. Komisi

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



#### 4. Insentif bagi eksekutif

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

#### 5. Kurva “kematangan”

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

#### 6. Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Sofyandi (2008:87), insentif yang diberikan kepada karyawan harus secara adil dengan mempertimbangkan:

1. Besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam mencapai target.
3. Ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

Panggabean (2004:92) mengemukakan syarat dalam pemberian insentif, yaitu:

1. Sederhana, yaitu peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, yaitu, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, yaitu setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, yaitu sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

### **Pemberian Insentif Dalam Perspektif Islam**

Islam selalu menyeru manusia untuk senang-tiasa bekerja dan berjuang. Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang Muslim pekerja bahkan diberi kelonggaran tertentu dalam beribadah agar dapat bekerja dengan baik. Al-Quran memberi pedoman: siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja mencari penghidupan. Oleh karena itu, kerja manusia dapat disebut sebagai sumber nilai yang riil. Jika seseorang tidak bekerja, maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai. Ungkapan ini telah diproklamasikan Islam sejak belasan abad silam. Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya.

Sebagai-mana diungkap di dalam QS Al-Ahqaaf ayat ke-19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Yang artinya :

*“Dan setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan atas) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tidak dirugikan.”*

Oleh karena itu, kerja adalah satu-satunya kriteria di samping iman yang menentukan apakah manusia berhak mendapatkan pahala.

Demikianlah Al-Quran selalu mendesak manusia untuk bekerja. Al-Quran menawarkan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Dalam banyak ayat, segala insentif atau penghargaan (reward) itu juga ditujukan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaannya: produktivitas. Oleh karenanya, Al-Quran juga menyeru agar manusia ber-upaya memiliki (melatih) kemampuan fisiknya sebagai salah satu modal dalam bekerja.

### 2.3. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2013:86), penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

Sutrisno (2012:151) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Sutrisno (2012:152) mengemukakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan indikator dari prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hasibuan (2013:88) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

### **Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam**

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi sesungguhnya. Dan dalam islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu member nilai tambah dn mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

Seperti surat an-naml ayat 88 berikut:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي لَنْ نَرَىٰ لَهُ شَيْئًا إِلَّا هُوَ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

Artinya :*Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap ditempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

#### 2.4. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Pemberian Insentif dapat diartikan sebagai tambahan diluar gaji yang mana diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebagai tanda balas jasa atau dengan kata lain insentif yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja yang berdasarkan prinsip adil dan layak serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang diberikan. Salah satu komponen balas jasa yang sering diberikan oleh perusahaan/instansi guna menambah penghasilan bagi setiap karyawannya yaitu dengan pemberian insentif. Insentif diberikan hanya kepada karyawan yang telah berprestasi melebihi standar prestasi kerja yang telah ditetapkan perusahaan/instansi.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi para karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka seperti yang diungkapkan Sujak dikutip Mangkunegara (2002:89), bahwa : “penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi”.

Dengan adanya pemberian insentif, setiap karyawan akan memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya. Dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti akan meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi.

Bagi mereka yang berprestasi, perusahaan/instansi akan memberikan imbalan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang kurang berprestasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:117) bahwa : “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan efektif, maka reaksi dari para karyawan adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal dengan kata lain prestasi kerja karyawan optimal.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

1. Agnes Shita Dewi dengan judul penelitian : Hubungan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom 2007. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Pemberian upah insentif yang dirasakan karyawan PT. Telkom secara umum sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3.34 yang termasuk dalam kategori cukup baik.
- Tingkat prestasi kerja PT. Telkom secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata pendapat responden mengenai prestasi kerja karyawan sebesar 4.44 termasuk dalam

kategori sangat baik, tetapi masih terdapat masalah mengenai gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan.

- Besarnya hubungan upah insentif dengan tingkat prestasi kerja termasuk cukup kuat, yaitu sebesar 0,602. artinya, jika insentif dirasakan memenuhi kebutuhan karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2. Rivaldi dengan judul penelitian : Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Dispenda Kota Pekanbaru 2010. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dengan alat bantu program SPSS diketahui bahwa hubungan antara insentif dengan prestasi kerja adalah sebesar 64%, ini menunjukkan hubungan antara Variabel adalah kuat.
- Prestasi kerja karyawan di Dispenda Pekanbaru sudah cukup baik, ditambah lagi dengan insentif yang diberikan, ini menjadikan karyawan termotivasi untuk meningkatkan lagi prestasi kerjanya.
- Besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

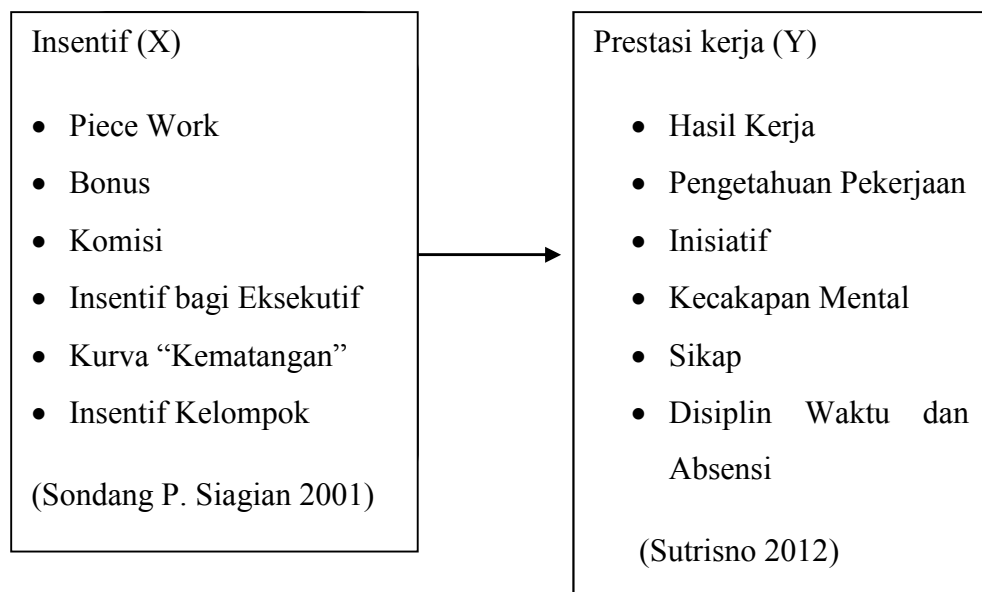
## 2.6. Kerangka Pikir

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu sumber utamanya.

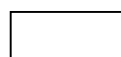


Pemberian insentif merupakan balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya relatif kecil dan akan diberikan jika para karyawan dapat melampaui standar-standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka apabila pemberian insentif telah dianggap cukup dan menarik, maka karyawan akan merasa telah memperoleh keuntungan. Sehingga mereka akan turut serta bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

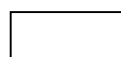
**Gambar 2.1**



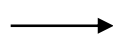
Ket :



: Variabel Bebas



: Variabel Terikat



: Terikat

## 2.7. Hipotesis

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas maka penulis merumuskan hipotesis yaitu :“Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi akan dilakukan pada sebuah perusahaan yaitu PT. Tosan Permai Lestari, yang berlokasi di Jl. Jend. A. Yani No.49 Makassar. Waktu yang digunakan untuk penelitian pada bulan Februari 2017 sampai dengan selesai.

#### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan dua macam cara pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

##### 1. Untuk Data Primer

Dikumpulkan dengan dua macam cara, yaitu sebagai berikut :

- *Wawancara*, yaitu mengadakan interview dan tanya-jawab secara langsung dengan personel yang terkait dengan objek penelitian.
- *Penggunaan questioner*, yaitu responden dalam hal ini karyawan dan pihak manajemen PT.Tosan Permai Lestari diminta untuk mengisi questioner yang telah disediakan oleh peneliti.

## 2. Untuk Data Sekunder

Diperoleh berdasarkan laporan-laporan tertulis yang dikeluarkan oleh PT. Tosan Permai Lestari juga dilakukan dengan membaca atau mempelajari buku-buku teks, catatan kuliah, makalah-makalah, bahan seminar, dan lain-lain.

### 3.3. Jenis Dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa :

#### 1. Data Primer

Data yang penulis peroleh dan dikumpulkan langsung dari PT. Tosan Permai Lestari atau pihak perusahaan dan diolah agar memperoleh data yang sesuai dengan cara wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner)

#### 2. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit analisis seperti yang diungkapkan Hidayat Syah dalam bukunya bukunya (2010 : 135). Sedangkan populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai PT. Tosan Permai Lestari yang berjumlah 137 orang.

## 2. Sampel

Menurut Hidayat Syah (2010 : 137) sampel adalah bagian representative dari keseluruhan atau kelompok yang lebih besar yang disajikan untuk pemeriksaan atau sebagai bukti kualitas. Sedangkan yang akan dijadikan sample pada penelitian ini dipilih secara acak dari populasi tersebut agar penelitian ini valid, yaitu dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode **Slovin** (Umar 2003:146)

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

$$n = \frac{137}{1 + 137(10\%)^2}$$

$$n = \frac{137}{1 + 1.37}$$

$$n = \frac{137}{2.37}$$

$$= 57.8 \text{ atau } = 58$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang.

### 3.5. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran, ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indicator variable penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji *Validitas*

Uji validitas berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

b. Uji reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat berkali-kali pada waktu yang berbeda, dalam hal ini peneliti menggunakan metode *alpha*.

### 3.6. Metode Analisis Data

1. Data Kualitatif

Data yang sifatnya dalam bentuk buku, angka seperti tentang sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang didapat dari proses pengumpulan data, selanjutnya akan dipilih sesuai dengan jenis atau kelompok datanya untuk ditabulasikan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka untuk memberi kemudahan dalam menganalisis data.

Penulis disini mengolah data dengan melalui beberapa tahap :

- Mengolah setiap jawaban dan analisis dari angket atau kuesioner yang disebabkan untuk dihitung frekuensinya dan persentasenya.

- Mengambil pasangan data yang hendak diteliti, jika banyaknya data adalah sejumlah  $n$ , maka didapat  $(X_1, Y_1), (X_2, Y_2) \dots (X_n, Y_n)$  dimana:  
 $X$  : adalah variabel insentif  
 $Y$  : adalah variabel prestasi kerja
- Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban.
- Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari insentif sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu disiplin kerja.

Dengan persamaan :  $Y = a + bX + e$

Dimana :

$Y$  : Prestasi Kerja

$a$  : Konstanta

$X$  : Insentif

$b$  : Koefisien regresi  $X$  1

$e$  : Tingkat kesalahan

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi  $p\text{-value} > 0.05$   $H_0$  tidak dapat ditolak yang berarti  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika  $p\text{-value} < 0.05$   $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

- Mengukur koefisien Determinasi

$$R^2 = (r_{s})^2 \quad \text{atau} \quad R^2 \times 100\%$$

Pada teknik pengolahan data ini maka didapat  $r_s$  bergerak antara +1 sampai dengan -1, atau di rumuskan  $-1 < r_s < 1$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- apabila  $r_s = 0$ , maka pengaruh antara variabel sangat lemah/tidak ada hubungan sama sekali
- apabila  $r_s = 1$  atau mendekati 1, maka pengaruh antara variabel kuat sekali/ cukup kuat dan menyatukan hubungan yang searah.
- Apabila  $r_s = -1$  atau mendekati -1, maka pengaruh antara variabel kuat/ cukup kuat dan menyatakan hubungan terbalik.

Untuk memudahkan dalam mengolah data penulis menggunakan program *Statistical package for social science (SPSS) versi 23*.

## B. Definisi Operasional Variabel

Insentif (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Insentif. Insentif dapat dilihat dari persepsi karyawan PT. Tosan Permai Lestari diwakili oleh indikator-indikator sebagai berikut :

- Piece Work
- Bonus
- Komisi
- Insentif bagi Eksekutif



- Kurva “Kematangan”
- Insentif Kelompok

Prestasi kerja (Y) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja dapat dilihat dari persepsi dari karyawan PT. Tosan Permai Lestari sebagai berikut :

- Hasil Kerja
- Pengetahuan Pekerjaan
- Inisiatif
- Kecakapan Mental
- Sikap
- Disiplin Waktu dan Absensi

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Perusahaan

PT. Tosan Permai Lestari adalah sebuah Perseroan Terbatas (PT) berkedudukan di Makassar yang bergerak dalam bidang usaha pengembangan, didirikan berdasarkan akta pendirian nomor 132 tanggal 29 juni 2001 dihadapan Notaris Sri Hartini Wijaya SH,.

PT. Tosan Permai Lestari ingin member arti baru bagi kata pengembang. Pada banyak lini, perusahaan pengembang tak ubahnya hanya sebagai perusahaan kontruksi yang hanya mampu membangun. Kami berkembang lebih dari itu, kami ingin benar-benar memaknai kata pengembang.

Pada tahun 2001 PT. Tosan Permai Lestari membangun pusat perdagangan yang di kenal dengan nama Makassar Trade Centre (MTC) Karebosi dan menjadi salah satu pembelajaan terlengkap dan paling rama di Makassar.

Pada tahun 2004 PT. Tosan Permai Lestari selanjutnya mengadakan kerjasama dengan Pemerintah Kota Makassar untuk membangun dan mengelola sarana penyebrangan multiguna (SPM) MTC Karebosi yang melintas di atas jalan HOS Cokrominoto dengan sistem Bangun Guna Serah.

Perkembangan selanjutnya, sesuai dengan visi PT. Tosan Permai Lestari untuk menjadi pengembang yang bervisi ke depan dengan misi untuk terus

membantu para usahawan maka pada tahun 2007 kembali bekerja sama dengan Pemerintah kota Makassar merevitalisasi Lapangan Karebosi dengan membangun berbagai fasilitas olahraga, Tribun upacara, sarana ibadah (mushalla) dan penghijauan di atasnya termasuk membangun dan mengelola pusat perdagangan underground pertama di Indonesia yang dikenal dengan nama Karebosi Link.

Selain sudah menghadirkan pusat pembelajaran ternama, PT. Tosan Permai Lestari juga melebarkan sayapnya dengan merambah ke bisnis perhotelan. Hotel yang berlokasi di Jl.Jend.M.Yusuf No.1 terdiri 1 lantai dan diberi nama Karebosi Condotel.

#### **4.2. Visi Perusahaan**

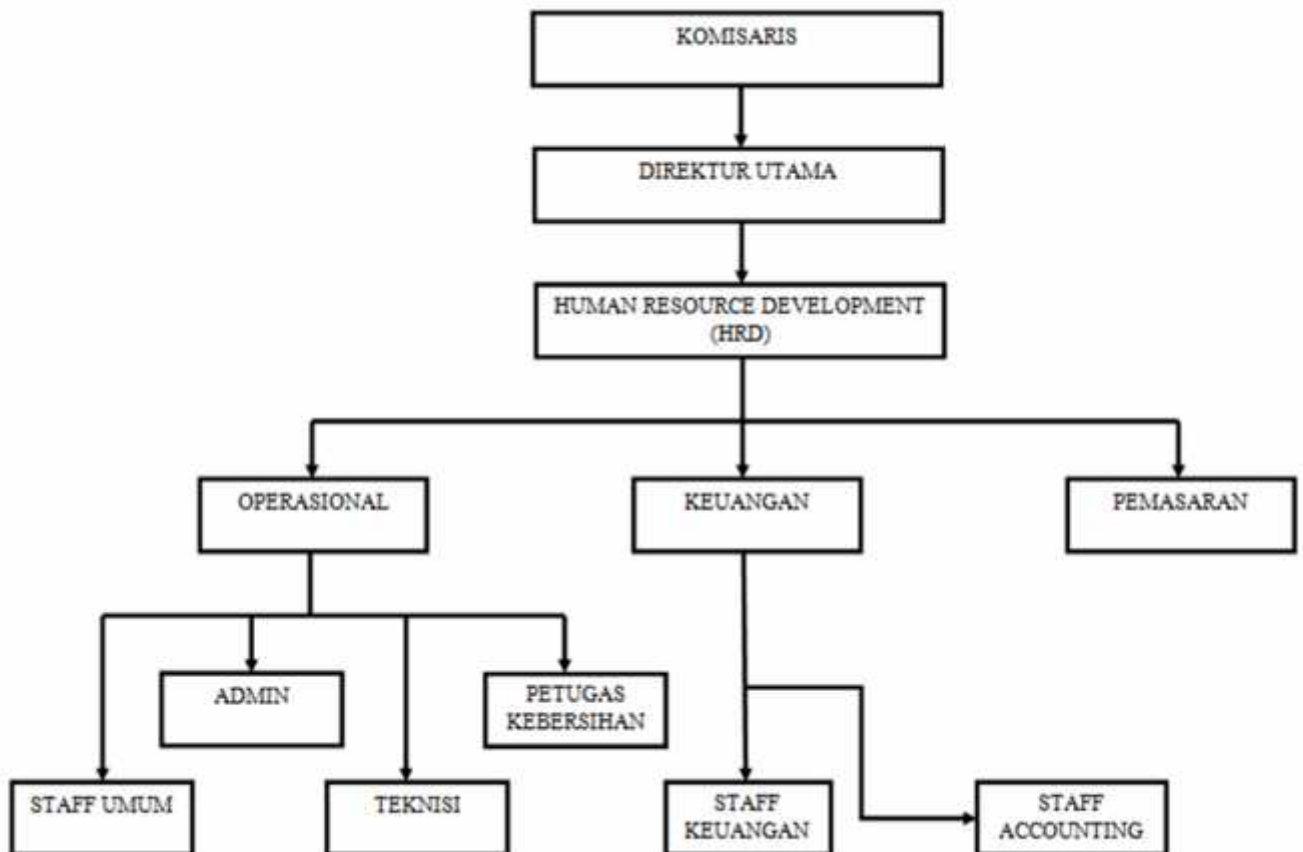
Menjadi pengembang yang bervisi ke depan. Pengembang yang tidak hanya mampu mendirikan bangunan fisik, melainkan juga dapat berkontribusi positif dalam pemanfaatan bangunan sesuai tujuan dan perkembangannya.

#### **4.3. Misi Perusahaan**

Adalah anda (para usahawan). Melalui komitmen, disiplin, tanggung jawab dan kemampuan manajemen usaha yang modern, kami terus membantu untuk mencapai sasaran-sasaran anda, kami siap mendampingi anda dan usaha anda menuju yang lebih gemilang.

#### 4.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. TOSAN PERMAI LESTARI



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data *deskriptif* yang diperoleh dari *responden*. Data *deskriptif* penelitian disajikan agar dapat dilihat *profil* dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel insentif dan variabel prestasi kerja pada *Pt. Tosan Permai Lestari* yang akan digunakan dalam penelitian. Data *deskriptif* menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi *responden* sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun yang menjadi *responden* dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang bekerja pada *Pt. Tosan Permai Lestari* yang berjumlah sebanyak 58 orang *responden*.

Untuk memudahkan pengidentifikasian identitas *responden*, maka dilakukan *karakteristik* identitas *responden* yang dapat di kelompokkan menurut usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya pengklasifikasian berdasarkan *profil responden* maka dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

##### 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi *responden* berdasarkan usia menggambarkan tingkat pengelompokan usia *responden* yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun *deskripsi responden* menurut usia dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 5.1 Responden berdasarkan usia**

Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
21 – 25	27	46.6
26 – 30	16	27.6
31 – 35	11	18.9
35 -40	4	6.9
Jumlah	58	100

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 3 dapat diperhatikan bahwa *klasifikasi responden* berdasarkan usia mayoritas di *Pt. Tosan Permai Lestari* sebagai berikut, untuk *responden* usia 21 – 25 tahun sebanyak 27 orang atau 46.6%, kemudian *responden* yang berusia 26 – 30 tahun dengan jumlah *responden* sebanyak 16 orang atau 27.6%, kemudian *responden* yang berusia 31 - 35 tahun dengan jumlah *responden* sebanyak 11 orang atau 18.9%, dan disusul oleh *responden* yang berusia 35 - 40 tahun dengan jumlah *responden* sebanyak 4 orang atau 6.9 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada *Pt. Tosan Permai Lestari* adalah berusia antara 21 - 25 tahun. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa pada umur antara 21 - 25 tahun karyawan *Pt. Tosan Permai Lestari* masih sangat *produktif* sehingga dapat memajukan perusahaan.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi *responden* dikelompokkan dalam 2 kategori yakni pria dan wanita. Oleh karena itu *profil responden* berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.2 Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	25	43.1
Wanita	33	56.9
Jumlah	58	100

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan data tersebut di atas yakni *deskripsi responden* berdasarkan jenis kelamin, maka dari 58 orang *responden* yang menjadi sampel penelitian ini didominasi oleh *responden* Wanita yakni sebanyak 33 orang atau sebesar 56% sedangkan Pria dengan jumlah *responden* sebanyak 25 orang atau sebesar 43.1% sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada *Pt. Tosan Permai Lestari* adalah wanita. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa Wanita sangatlah diperlukan disetiap bagian setuju dalam menjalankan *operasional* dan membantu jalannya pekerjaan demi kelancaran perusahaan.

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

*Deskripsi responden* berdasarkan pendidikan menggambarkan jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh *responden*, tingkat pendidikan *formal* sangat mempengaruhi *kualitas* kerja di bidangnya. Adapun jenjang pendidikan

terakhir *responden* dapat dikelompokkan atas SMA, sarjana dan S2. Adapun *identifikasi responden* berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	47	81
Sarjana (S1)	11	19
Jumlah	58	100

**Sumber: Data diolah, 2017**

Data di atas menguraikan *deskripsi responden* berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan *responden* yang terbesar dalam penelitian ini adalah SMA, dengan jumlah *responden* sebanyak 47 orang atau sebesar 81%, dan *responden* yang mempunyai pendidikan Sarjana dengan jumlah *responden* sebanyak 11 orang atau 19%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada *Pt. Tosan Permai Lestari* adalah lulusan SMA. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya *persentase* karyawan yang lulusan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan dengan yang lulusan Sarjana (S1).



#### 5.1.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5.4 Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0 – 3	34	58.6
4 – 6	17	29.3
7 – 10	7	12.1
Jumlah	58	100

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap sebanyak 58 *responden* mengenai masa kerja, menyatakan bahwa *responden* dengan masa kerja 0 - 3 tahun sebanyak 34 orang dengan tingkat *persentase* 58.6%. Dan *responden* dengan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat *persentase* 29.3%, kemudian *responden* dengan masa kerja 7 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat *persentase* 12.1%. Dengan demikian *responden* yang memiliki tingkat masa kerja paling lama adalah sebanyak 7 orang yaitu masa kerja 7 - 10 tahun dengan tingkat *persentase* 12.1%.

## 5.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan Deskriptif Analisis

### 5.2.1 Analisis Variabel Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Jawaban responden tentang indikator pertanyaan insentif dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 5.5 Hasil tanggapan Responden terhadap Insentif**

No	Pernyataan Responden		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
			STS	TS	KS	S	SS				
			1	2	3	4	5				
1.	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.	F	0	4	25	21	8				
		S	0	8	75	84	40	207	290	71,4	T
2	Menurut saya, pemberian komisi yang	F	0	6	36	14	2				

	diterapkan manajemen perusahaan cukup adil.	S	0	12	108	56	10	186	290	64,1	T
3	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	F	0	4	32	19	3				
		S	0	8	96	76	15	195	290	67,2	T
4	Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama	F	0	6	26	20	6				
		S	0	12	78	80	30	200	290	69	T
5	Saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya	F	0	4	28	24	2				
		S	0	8	84	96	10	198	290	68,2	T
6	Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya	F	0	6	26	22	4				
		S	0	12	78	88	20	198	290	68,3	T
7	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir.	F	0	6	24	24	4				
		S	0	12	72	96	20	200	290	69	T
8	Menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan	F	0	5	23	22	8				
		S	0	10	69	88	40	207	290	71,4	T

9	Saya merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	F	0	5	28	24	1				
		S	0	10	84	96	5	195	290	67,2	T
10	Insentif didasarkan lembur yang saya kerjakan selama bekerja	F	0	5	25	26	2				
		S	0	10	75	104	10	199	290	68,6	T
JUMLAH								1985	2900	68,4	T

**Sumber : Data Olahan, 2017**

Berdasarkan tabel tanggapan *responden* mengenai insentif karyawan pada *Pt. Tosan Permai Lestari*, maka sebagian besar *responden* memberikan jawaban yang berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pertanyaan pertama yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 8 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 40. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 21 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 84. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 25 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 75. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 8, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 207 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 71,4% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

2. Pertanyaan kedua yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 2 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 10. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 14 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 56. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 36 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 108. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 6 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 12, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 186 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 64,1% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
3. Pertanyaan ketiga yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 15. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 19 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 76. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 32 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 96. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 8, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 195 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 67,2% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

4. Pertanyaan keempat yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 6 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 30. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 20 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 80. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 26 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 78. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 6 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 12, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 200 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 69% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
5. Pertanyaan kelima yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 2 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 10. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 24 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 96. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 28 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 84. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 8, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 198 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 68,2% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

6. Pertanyaan keenam yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 22 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 88. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 26 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 78. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 6 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 12, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 198 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 68,3 % dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
7. Pertanyaan ketujuh yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 24 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 96. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 24 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 72. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 6 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 12, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 200 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 69% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

8. Pertanyaan kedelapan yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 8 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 40. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 22 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 88. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 23 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 69. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 5 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 10, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 207 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 71,4% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
9. Pertanyaan kesembilan yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 1 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 5. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 24 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 96. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 28 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 84. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 5 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 10 kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 195 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 67,2% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.



10. Pertanyaan kesepuluh yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 2 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga hasilnya menjadi 10. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 26 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 104. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 25 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 75. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 5 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 10, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 199 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali dengan 100 persen maka hasilnya menjadi 68,6% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

### 5.2.2 Analisis Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja di sini adalah hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya.

Jawaban responden tentang indikator prestasi kerja pada PT. Tosan Permai Lestari dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 5. 6 Hasil tanggapan *responden* tentang prestasi kerja**

No.	Pertanyaan <i>Responden</i>	Tanggapan <i>Responden</i>					Skor <i>Aktual</i>	Skor <i>Ideal</i>	%Skor <i>Aktual</i>	<i>Kriteria</i>	
		ST	TS	K	S	S					
		S		S		S					
		1	2	3	4	5					
1.	Apakah anda menangani beban kerja sebagaimana yang telah ditentukan oleh perusahaan?	F	0	4	25	17	12				
		S	0	8	75	68	60	211	290	72,8	T
2	Apakah tuntutan pekerjaan anda sesuai dengan hasil kerja?	F	0	3	22	29	4				
		S	0	6	66	116	20	208	290	71,7	T
3	Apakah anda melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu oleh karyawan lain?	F	0	1	24	25	8				
		S	0	2	72	100	40	214	290	74	T
4	Apakah anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?	F	0	1	23	31	3				
		S	0	2	69	124	15	210	290	72,4	T
5	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan?	F	0	3	19	31	5				
		S	0	6	57	124	25	212	290	73,1	T

6	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu yang sesuai standar perusahaan?	F	0	3	18	33	4				
		S	0	6	54	132	20	212	290	73,1	T
7	Apakah anda memiliki inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan pekerjaan dengan setuju?	F	0	3	32	19	4				
		S	0	6	96	76	20	198	290	68,3	T
8	Apakah anda selalu kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?	F	0	5	30	19	4				
		S	0	10	90	76	20	196	290	67,6	T
9	Apakah anda memiliki keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan?	F	0	1	30	23	4				
		S	0	2	90	92	20	204	290	70,3	T
10	Apakah keterampilan kerja anda sama dengan karyawan lain?	F	0	3	20	32	3				
		S	0	6	60	128	15	209	290	72,1	T
JUMLAH								2074	2900	71,5	T

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel tanggapan *responden* mengenai kinerja karyawan *Pt. Tosan*

*Permai* maka berikut uraian dari tabel tersebut :

Created with

1. Pertanyaan pertama, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 12 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 60. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 17 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 68. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 25 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 75. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 8, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 211 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 72,8% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
2. Pertanyaan kedua, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 29 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 116. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 22 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 66. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 6, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 208 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 71,1% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

3. Pertanyaan ketiga, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 8 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 40. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 25 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 100. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 24 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 72. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 1 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 2, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 214 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 74% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
4. Pertanyaan keempat, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 15. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 31 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 124. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 23 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 69. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 1 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 2, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 120 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 72,4% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

5. Pertanyaan kelima, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 5 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 25. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 31 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 124. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 19 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 57. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 6, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 212 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 73,1% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
6. Pertanyaan keenam, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 33 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 132. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 18 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 54. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 6, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 212 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 73,1 % dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

7. Pertanyaan ketujuh, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 19 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 76. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 32 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 96. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 6 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 12, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 198 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 68,3 % dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
8. Pertanyaan kedelapan, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 19 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 76. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 30 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 90 sehingga hasilnya menjadi 27. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 11 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 22, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 196 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 67,6% dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.

9. Pertanyaan kesembilan, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 4 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 20. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 23 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 92. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 30 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 90. Yang menjawab **tidak setuju** dari 36 orang jumlah *responden* sebanyak 1 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 2, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 204 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 70,3 % dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.
10. Pertanyaan kesepuluh, yang menjawab **sangat setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor sangat setuju (SS) yang nilainya 5 sehingga nilainya menjadi 15. Yang menjawab **setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 32 orang dikali skor setuju (S) yang nilainya 4 sehingga hasilnya menjadi 128. Yang menjawab **kurang setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 20 orang dikali skor kurang setuju (KS) yang nilainya 3 sehingga hasilnya menjadi 60. Yang menjawab **tidak setuju** dari 58 orang jumlah *responden* sebanyak 3 orang dikali skor tidak setuju (TS) yang nilainya 2 sehingga hasilnya menjadi 6, kemudian dijumlahkan menghasilkan skor *aktual* sebesar 209 dibagi dengan skor *ideal* 290 dikali 100 persen maka hasilnya menjadi 72,1 % dikategorikan dalam *kriteria* “TINGGI”.



### 5.3. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Analisis *regresi* adalah dimana bertujuan untuk menguji pengaruh Insentif karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan khususnya pada *Pt. Tosan Permai Lestari* dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 5.7 Skor hasil kuesioner variabel**

No Responden	X	X <sup>2</sup>	Y	Y <sup>2</sup>	XY
1	31	961	37	1369	1147
2	33	1089	32	1024	1056
3	36	1296	42	1764	1512
4	30	900	30	900	900
5	29	841	33	1089	957
6	33	1089	40	1600	1320
7	31	961	37	1369	1147
8	38	1444	35	1225	1330
9	36	1296	43	1849	1548
10	35	1225	42	1764	1470
11	34	1156	36	1296	1224
12	32	1024	37	1369	1184
13	37	1369	39	1521	1443
14	31	961	37	1369	1147
15	37	1369	42	1764	1554
16	37	1369	44	1936	1628
17	36	1296	36	1296	1296
18	37	1399	39	1521	1443
19	35	1225	41	1681	1435
20	41	1681	39	1521	1599
21	38	1444	41	1681	1558
22	28	784	27	729	756
23	40	1600	36	1296	1440
24	31	961	33	1089	1023
25	38	1444	38	1444	1444
26	28	784	38	1444	1064
27	38	1444	41	1681	1558
28	31	961	31	961	961
29	33	1089	38	1444	1254
30	35	1225	41	1681	1435
31	33	1089	36	1296	1188
32	32	1024	27	729	864
33	33	1089	33	1089	1089

34	37	1369	38	1444	1406
35	36	1296	36	1296	1296
36	30	900	29	841	870
37	33	1089	34	1156	1122
38	33	1089	30	900	990
39	32	1024	36	1296	1152
40	32	1024	35	1225	1120
41	32	1024	31	961	992
42	31	961	34	1156	1054
43	32	1024	34	1156	1088
44	39	1521	38	1444	1482
45	41	1681	38	1444	1558
46	34	1156	28	784	952
47	35	1225	34	1156	1190
48	33	1089	33	1089	1089
49	34	1156	34	1156	1156
50	36	1296	40	1600	1440
51	40	1600	34	1156	1360
52	33	1089	33	1089	1089
53	32	1024	33	1089	1056
54	35	1225	36	1296	1260
55	37	1369	36	1296	1332
56	33	1089	33	1089	1089
57	35	1225	33	1089	1155
58	33	1089	33	1089	1089
<b>Jumlah</b>	<b>1985</b>	<b>68493</b>	<b>2074</b>	<b>75088</b>	<b>71361</b>

Sumber : Data diolah, 2017

### 5.3.1 Uji Kualitas Data

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif.

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 5.3.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid

jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya daripada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono,

2002). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.8 : Hasil Uji Validitas variable Prestasi Kerja**

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	.767	0.300	Valid
Y2	.585	0.300	Valid
Y3	.698	0.300	Valid
Y4	.479	0.300	Valid
Y5	.461	0.300	Valid
Y6	.350	0.300	Valid
Y7	.551	0.300	Valid
Y8	.535	0.300	Valid
Y9	.552	0.300	Valid
Y10	.560	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

**Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Insentif**

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	.555	0.300	Valid
X1.2	.530	0.300	Valid
X1.3	.636	0.300	Valid
X1.4	.511	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

### 5.3.1.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliable menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indicator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

**Tabel. 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Prestasi Kerja	0.840	Reliabel
2.	Insentif	0.758	Reliabel

**Sumber : Data Hasil Penelitian**

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0.840 ( $>0.60$ ) dan insentif (X) sebesar 0.758 ( $>0.60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

### 5.3.2 Analisa Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan *regresi linear* sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari Insentif, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Prestasi kerja. Dengan persamaan :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

X : Insentif

b : Koefisien regresi  $X_1$

e : Tingkat kesalahan

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi p-value > 0.05  $H_0$  tidak dapat ditolak yang berarti  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika p-value < 0.05  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

**Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.447	5.015		2.482	.016
	Insentif	.681	.146	.529	4.667	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber: Data olahan SPSS Versi 23**

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 12.447 + 0.681x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta_1$  bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Hal ini dimaksudkan apabila insentif ditingkatkan peranannya akan meningkat pula prestasi kerja karyawan. Dimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah positif, dimana nilai ( $\beta$ ) adalah = 0.681 artinya apabila

insentif dinaikan 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.681 kali dimana prestasi kerja dianggap konstan.

### 5.3.2.1 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel. 5.12 : Hasil Analisis Regresi Uji Partial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.447	5.015		2.482	.016
	Insentif	.681	.146	.529	4.667	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23.**



Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari t tabel 1.666

Dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif sebesar 4.667 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,666. dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,000 < 0,05.$ ), maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi prestasi kerja.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (  $R^2$  ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 13 Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.267	3.44780

a. Predictors: (Constant), Insentif

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23**

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.280. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 28,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Tosan Permai Lestari.
- b. Dalam penelitian skripsi diatas yang telah dilakukan terdapat hasil analisis *regresi* sederhana yang mempunyai nilai 0,68 dan Uji T yang dilakukan menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang *signifikan* antara Insentif karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada *Pt. Tosan Permai Lestari*.

#### 6.2. Saran

- a. Untuk PT. Tosan Permai Lestari lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan karena bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan, semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin baik juga prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk penelitian ini hanya menggunakan insentif sebagai variabel independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian, karena semakin banyak variabel independen semakin besar

pula kesempatan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja selain variabel tersebut.

Created with



## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat Syah. 2010. *Penelitian Deskriptif*. Jakarta: Rajawali.
- Ike Rahmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Mutiara S. Pangabean. 200. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Rivai Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Pangabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Salidi Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : CV. Pustaka Setia
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi* (8<sup>th</sup>ed). Yogyakarta : Ekonisia
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Slovin dalam Umar, H. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. Radar jaya Offset.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

# LAMPPIRAN

Created with



**nitro** PDF<sup>®</sup>  
created with

**professional**

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

Tabel. Tabulasi hasil kuesioner Insentif

NO Resp.	Skor Hasil Kuesioner Motivasi										$\Sigma X$
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	2	2	3	3	3	2	4	3	4	31
2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
4	3	2	5	4	2	3	2	3	4	2	30
5	2	3	2	2	4	2	3	4	3	4	29
6	5	2	2	4	3	3	4	2	4	4	33
7	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	31
8	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	38
9	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
10	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	35
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
13	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	37
14	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	31
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
16	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	37
17	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
18	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	37
19	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	35
20	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
21	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	38
22	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	28
23	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	40
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
25	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	38
26	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	28
27	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	38
28	5	5	3	2	3	3	2	3	2	3	31
29	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33



30	5	3	5	2	3	3	3	4	3	4	35
31	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	33
32	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	32
33	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
34	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	37
35	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	36
36	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	30
37	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	33
38	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	33
39	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	32
40	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
41	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	32
42	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	31
43	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
44	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
45	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	41
46	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
47	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
48	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	33
49	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	34
50	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	36
51	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	40
52	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	33
53	3	2	3	5	4	2	4	3	3	3	32
54	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	35
55	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	37
56	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
57	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	35
58	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
ΣSkor	207	186	195	200	198	198	200	207	195	199	1985

Tabel. Tabulasi hasil Prestasi Kerja

NO Resp.	Skor Hasil Kuesioner Kinerja										$\Sigma Y$
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	37
2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	32
3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	42
4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	30
5	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	33
6	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	40
7	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
8	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
9	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	43
10	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
11	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
12	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	37
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
14	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	42
15	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	42
16	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	44
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	36
18	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	41
22	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	27
23	3	3	4	4	5	2	3	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	33
25	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	38
26	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	38
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
29	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	38

30	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	41
31	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	36
32	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
33	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	33
34	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	38
35	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	36
36	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	29
37	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
38	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	30
39	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	36
40	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	35
41	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	31
42	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	34
43	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
44	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
45	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	38
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
47	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
48	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
49	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
50	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	40
51	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	34
52	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
53	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
54	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
55	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	36
56	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
58	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
ΣSkor	211	208	214	210	212	212	198	196	204	209	2074

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.267	3.44780

a. Predictors: (Constant), Insentif

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.929	1	258.929	21.782	.000 <sup>b</sup>
	Residual	665.691	56	11.887		
	Total	924.621	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.447	5.015		2.482	.016
	Insentif	.681	.146	.529	4.667	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## RIWAYAT HIDUP



Syunarnaeni Syam A.S, Lahir pada tanggal 07 februari 1995, di Takalar Sulawesi selatan. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Penulis pertama kali masuk pendidikan formal dari SD Negeri No.9 Bone-Bone pada tahun 2000, dan tamat pada tahun 2006, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Takalar dan tamat pada tahun 2009, setelah tamat di SMPN, penulis melanjutkan ke SMK Negeri 2 Takalar dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai Mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan Mahasiswa Baru dan sementara selesai menjalani perkuliahan di kampus yang insha allah tahun ini mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana Strata satu.

Demikian Riwayat Hidup Penulis untuk sekedar di ketahui.