



**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DELTAPACK INDUSTRI BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Edwin Rendanu

021115421

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**

MEI 2019

ABSTRAK

EDWIN RENDANU NPM 021115421 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor. Dibawah bimbingan DR. HARI MUHARAM, SE.,MM dan ANGKA PRIATNA., SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Deltapack Industri Bogor. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi hubungan insentif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* pemberian insentif dan kinerja karyawan diperoleh $r = 0,759$. Artinya terdapat hubungan yang erat dan positif. Hal ini dapat diartikan jika insentif yang diberikan meningkat maka kinerja karyawan pun akan naik. Nilai koefisien determinasi = 57,6% sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif mempunyai kontribusi sebesar 57,6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor lainnya mempunyai kontribusi sebesar 42,4% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dan dari hasil uji hipotesis, pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor memiliki hubungan yang positif. Karena $t_{hitung} (8,81) > t_{tabel} (1,672)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan.

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DELTAPACK INDUSTRI BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DELTAPACK INDUSTRI BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

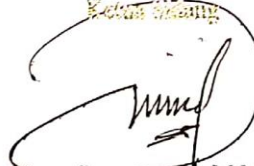
Pada Hari: Kamis, Tanggal: 09/ Mei/ 2019

Edwin Rendana

0111135021

M. J. J.

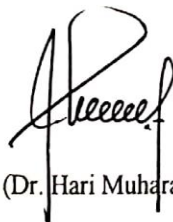
Ketua Panitia



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)



(Angka Priatna, SE., MM.)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul ***“HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DELTAPACK INDUSTRI BOGOR”*** tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tunjukan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, S.E.,MM. Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hari Muharam, SE, MM. Selaku Ketua komisi pembimbing skripsi.
4. Bapak Angka Priatna, SE, MM. Selaku anggota komisi pembimbing skripsi.
5. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Mama dan Papa yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Sarjana Manajemen Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan memberikan pengetahuan yang sangat baik.
8. Kepada Ryandi, Ikhsan, Rizki, Fadhlani, Ramadhan, Rayendra, dan Vebri yang sudah membantu memotivasi dalam mengerjakan skripsi.
9. Kepada semua pihak yang telah ikut membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI i

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR.....vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian..... 1

1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah5

1.2.1 Identifikasi masalah 5

1.2.2 Perumusan masalah5

1.3 Maksud dan tujuan penelitian 6

1.3.1 Maksud penelitian 6

1.3.2 Tujuan penelitian 6

1.4 Manfaat penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen sumber daya manusia 7

2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia..... 7

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....8

2.1.3 Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia.....8

2.2 Insentif..... 10

2.2.1 Pengertian Insentif 10

2.2.2 Jenis – jenis insentif 10

2.2.3 Tujuan pemberian insentif12

2.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya insentif.....14

2.2.5 Pertimbangan dasar penyusunan insentif.....15

2.2.6 Indikator Insentif.....16

2.3 Kinerja17

2.3.1 Pengertian kinerja 17

2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja 19

2.3.3 Indikator kinerja 19

2.4	Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran	20
2.4.1	Penelitian sebelumnya	20
2.4.2	Kerangka pemikiran	20
2.5	Hipotesis penelitian	21
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Objek, Unit analisis, dan lokasi penelitian	22
3.3	Jenis dan sumber data penelitian	22
3.4	Operasionalisasi variabel	23
3.5	Metode penarikan sampel	23
3.6	Metode pengumpulan data	23
3.7	Metode Pengolahan/Analisis data	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Profil Perusahaan.....	32
4.1.1	Sejarah PT. Deltapack Industri Bogor.....	32
4.1.2	Visi dan Misi PT. Deltapack Industri Bogor.....	33
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Deltapack Industri Bogor.....	33
4.1.4	Profil Responden.....	35
4.2	Pembahasan.....	37
4.2.1	Pemberian Insentif Pada PT. Deltapack Industri Bogor.....	37
4.2.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Deltapack Industri Bogor.....	46
4.2.3	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor.....	56
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	60
5.2	Saran.....	60
	DAFTAR PUSTAKA	62
	LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Biaya Insentif Bagian Produksi PT. Deltapack Industri Bogor Tahun 2016-2017.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Dan Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor Periode 2017.....	3
Tabel 1.3	Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Deltapack Industri Bogor Tahun 2016-2017.....	4
Tabel 1.4	Standar Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel 3.2	Keterangan Skala Likert.....	24
Tabel 3.3	Koefisien Korelasi.....	27
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4.3	Besarnya Piece Work Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan.....	37
Tabel 4.4	Standar Produksi Per Unit Untuk Dapat Piece Work Terlalu Tinggi.....	38
Tabel 4.5	Mampu Memproduksi Produk Per Unit Sesuai Dengan Yang Telah Di Tentukan.....	38
Tabel 4.6	Besarnya Bonus Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan.....	39
Tabel 4.7	Bonus Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawannya.....	39
Tabel 4.8	Pemberian Bonus Selalu Ada Disetiap Bulannya Dan Sudah Terstruktur Dengan Baik.....	40
Tabel 4.9	Besarnya Upah Lembur Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Waktu Pekerjaan.....	40
Tabel 4.10	Upah Lembur Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawan.....	41
Tabel 4.11	Jadwal Lembur Diberitahukan Sehari Sebelumnya.....	41

Tabel 4.12	Jaminan Sosial Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Dan Jabatan.....	42
Tabel 4.13	Asuransi Kecelakaan Kerja/Jiwa Berjalan Sesuai Dengan Apa Yang Telah Diberikan.....	42
Tabel 4.14	Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon.....	43
Tabel 4.15	Sebaran Nilai Interval Pemberian Insentif.....	43
Tabel 4.16	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pemberian Insentif.....	44
Tabel 4.17	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Statistik Pemberian Insentif.....	45
Tabel 4.18	Bekerja Karena Kewajiban Sebagai Karyawan.....	46
Tabel 4.19	Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Kualitas Standar Perusahaan.....	46
Tabel 4.20	Teliti Dan Rapi Dalam Bekerja.....	47
Tabel 4.21	Pekerjaan Yang Dikerjaan Sudah Sesuai Dengan Target.....	47
Tabel 4.22	Pekerjaan Melebihi Target.....	48
Tabel 4.23	Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Di Tetapkan Perusahaan.....	48
Tabel 4.24	Penyelesaian Pekerjaan Selalu Tepat Waktu.....	49
Tabel 4.25	Tidak Menunda-nunda Pekerjaan.....	49
Tabel 4.26	Tidak Meninggalkan Pekerjaan.....	50
Tabel 4.27	Rajin Masuk Bekerja.....	50
Tabel 4.28	Tidak Pernah Terlambat Masuk Kerja.....	51
Tabel 4.29	Masuk Tepat Waktu.....	51
Tabel 4.30	Komunikatif, Berhubungan Baik Dengan Rekan Kerja Maupun Atasan.....	52
Tabel 4.31	Bersikap Tegas, Menegur Rekan Kerja Yang Melalaikan Pekerjaan.....	52
Tabel 4.32	Berani Meminta Maaf Apabila Salah Dalam Pekerjaan.....	53
Tabel 4.33	Sebaran Nilai Interval Pemberian Insentif.....	53

Tabel 4.34	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.35	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Statistik Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.36	Korelasi Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Rank Spearman.....	56
Tabel 4.37	Nilai Interval Koefisien Korelasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	21
Gambar 3.1	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Deltapack Industri Bogor.....	34
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	36
Gambar 4.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	36
Gambar 4.4	Histogram Pemberian Insentif.....	45
Gambar 4.5	Histogram Kinerja Karyawan.....	55
Gambar 4.6	Kurva Uji Hipotesis.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang tujuan utamanya ialah untuk memperoleh laba sebesar-besarnya, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menunjang aktivitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang baik diperlukan guna kelancaran produksinya, untuk mendukung sumber daya manusia tersebut diperlukan suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dimana fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia seperti fungsi manajerial dan fungsi operasional harus berjalan dengan baik dan terorganisir

Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai sumber daya manusia yang handal, yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan nya serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia tersebut maka perusahaan diharapkan dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan dirinya menjadi pekerja yang produktif dan dapat memberikan keuntungan/manfaat bagi perusahaan, untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu mempertimbangkan tentang pemberian upah tambahan yaitu insentif, karena pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Hasibuan, 2012:118). Insentif merupakan 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. (Hasibuan, 2012:118)

Insentif bertujuan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif tersebut akan diberikan kepada karyawan apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan.

Dalam perputaran roda perusahaan, salah satu faktor penentu keberhasilan adalah faktor tenaga kerja atau manusia, dan sebaliknya faktor manusia ini pula lah yang sering menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda. Kinerja karyawan akan menunjukan sejauh mana karyawan bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi kelangsungan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan nya. Tingkat keberhasilan

seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Siswanto, 2015:11)

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. *Rewards* yang diberikan dapat berupa imbalan dalam bentuk materil maupun non materil yang dikelompokkan sebagai insentif. Apabila terjadi penurunan kinerja dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan guna menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. (Siswanto, 2015:12)

PT. Deltapack Industri Bogor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri air mineral yang dimana menggunakan insentif sebagai sarana untuk mendorong semangat kinerja karyawannya. Pada tahun 2017 insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurun hal ini mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, salah satunya pada karyawan divisi/bagian produksi yang berjumlah 70 orang, yang dimana tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi tinggi pada tahun 2017 dan rata-rata penilaian kinerja karyawan bagian produksi menurun dari tahun 2016 sampai tahun 2017. Yang akhirnya mengakibatkan proses operasional perusahaan terganggu. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi menurun dari tahun 2016 sampai 2017 seperti yang tercantum pada table 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Biaya Insentif Bagian Produksi PT. Deltapack Industri Bogor
Tahun 2016-2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Insentif 2016 (RP)	Jumlah Insentif 2017 (RP)
Januari	70	10.330.000	9.200.000
Februari	70	9.772.000	9.070.000
Maret	70	10.352.000	9.352.000
April	70	10.235.000	9.235.000
Mei	70	10.245.000	9.245.000
Juni	70	10.532.000	9.535.000
Juli	70	10.123.000	9.160.000
Agustus	70	10.450.000	9.350.000
September	70	10.120.000	9.450.000
Oktober	70	10.935.000	9.350.000
November	70	10.450.000	9.955.000
Desember	70	10.420.000	9.820.000
TOTAL		123.964.000	112.722.000
Persentase Penurunan		10%	

Sumber: PT. Deltapack Industri Bogor (2018)

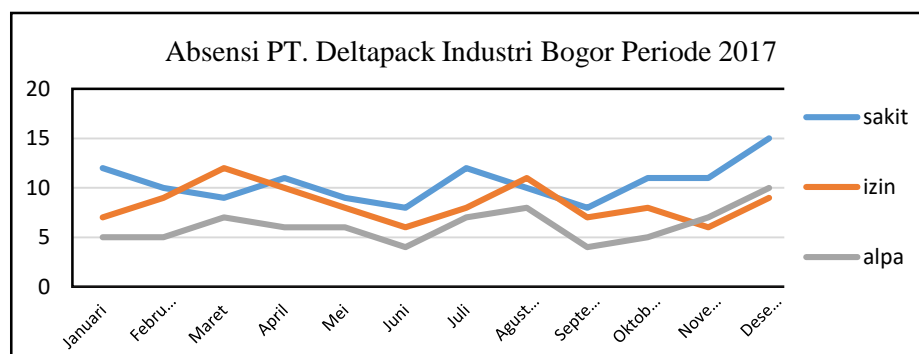
Pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi menurun pada tahun 2017 di setiap bulannya, dimana pada tahun 2017 total insentif yang diberikan sebesar Rp. 112.722.000 lebih kecil apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yang sebesar 123.964.000 dimana terjadi penurunan sebesar 10%. Insentif yang diberikan sudah termasuk insentif material dan insentif non material diantaranya: piece work, bonus, lembur, dan jaminan sosial.

Dengan terjadinya penurunan biaya insentif pada tahun 2017 membuat tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi tinggi pada tahun 2017 dan rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi menurun dari tahun 2016 sampai tahun 2017. Seperti yang tergambar dalam tabel 1.2, 1.3, dan 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Dan Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. Deltapack Industri Bogor Periode 2017

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH			TOTAL KETIDAK HADIRAN (ORANG)	TINGKAT ABSENSI (%)
			SAKIT	IZIN	ALPA		
Januari	70	25	12	7	5	24	1.37
Februari	70	24	10	9	5	24	1.43
Maret	70	24	9	12	7	28	1.67
April	70	25	11	10	6	27	1.54
Mei	70	24	9	8	6	23	1.37
Juni	70	26	8	6	4	18	0.99
Juli	70	26	12	8	10	27	1.48
Agustus	70	25	10	11	8	29	1.66
September	70	24	8	7	4	19	1.13
Oktober	70	27	11	8	5	24	1.27
November	70	24	11	6	7	24	1.43
Desember	70	25	15	9	10	34	1.94
JUMLAH							17.28
RATA – RATA							1.44

Sumber: PT. Deltapack Industri Bogor (2018)



Pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran dari karyawan bagian produksi PT. Deltapack Industri Bogor tinggi. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Deltapack Industri Bogor menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan desember yaitu 1.94% (34 orang) dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan juni yaitu 0,99% (18 orang), sedangkan rata – rata absensi yang terjadi selama bulan januari – desember tahun 2017 sebesar 1.44%. Dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi mengakibatkan proses produksi terganggu, sehingga perusahaan tidak dapat memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan. Perusahaan sendiri menginginkan dalam setiap bulannya ketidakhadiran karyawan dapat nihil atau minimal di bawah 0,5% (di bawah 10 orang) tiap bulannya. Agar proses produksi dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan semestinya.

Tabel 1.3 Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Deltapack Industri Bogor Tahun 2016-2017

PERILAKU KERJA	2016			2017		
	BOBOT (%)	NILAI	SKOR (%)	BOBOT (%)	NILAI	SKOR (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Pemanfaatan Waktu	10	85	8.5	10	70	7
4. Kehadiran	10	75	7.5	10	60	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14
JUMLAH	100		78	100		67

Tabel 1.4
Standar Kinerja Karyawan

NO	NILAI (%)	KATEGORI
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Deltapack Industri Bogor (2018)

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan bagian produksi di PT. Deltapack Industri Bogor mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai tahun 2017 disemua aspeknya. Pada tahun 2017 skor total yang didapat sebesar 67% lebih kecil apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yang sebesar 78%. hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bagian produksi pada tahun 2017 kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Menekan biaya insentif serendah mungkin memang menguntungkan bagi perusahaan (Hasibuan 2012:119). Akan tetapi, pihak perusahaan takut apabila tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi semakin tinggi dan rata – rata penilaian kinerja semakin menurun. Bukan hanya itu saja, pihak perusahaan pun takut apabila hal ini terus terjadi dapat berakibat pada proses operasional perusahaan dan mempengaruhi pendapatan perusahaan untuk dimasa yang akan datang.

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 fenomena di atas dapat dilihat bahwa pemberian insentif mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Namun permasalahan nya saat ini adalah seberapa kuat hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan tersebut. Dari pernyataan ini lah yang melatar belakangi penulis untuk membuat sebuah penelitian guna menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi menurun pada tahun 2017.
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi tinggi pada tahun 2017.
3. Rata-rata penilaian kinerja karyawan bagian produksi turun dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor?
3. Bagaimana hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT. Deltapack Industri Bogor sebagai bahan dalam menyusun skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki penulis agar memperoleh solusi yang terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor.

1.4 Kegunaan penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan akan bermanfaat bagi penulis dan perusahaan selaku objek penelitian. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman terutama mengenai pemberian insentif agar dapat mengetahui kinerja karyawan di perusahaan tersebut dan juga agar penulis mendapatkan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pemberian insentif dengan kinerja karyawan agar dapat memberikan kemudahan dalam memperbaiki perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

Menurut Dessler (2015:36), *Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern.*

Menurut Hasibuan (2012:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011:2), Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:5), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2010:22), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli di atas, maka manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terpaku pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan, seleksi, penarikan dan pengembangan yang digunakan untuk membangun hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien guna terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Tujuan Sosial
2. Tujuan Organisasional
3. Tujuan Fungsional
4. Tujuan Individual

Menurut Sutrisno (2011:11) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut Marihot (2007:76) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Dari ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan dukungan sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahyudi (2010:12), fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1). Fungsi Manajerial, meliputi :
 - a. Perencanaan (Planning)
Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.
 - b. Pengorganisasian (Organizing)
Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
 - c. Pengarahan (Directing)
Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2). Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (basic) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Menurut Dessler (2015:7) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan.

Berdasarkan uraian dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi perusahaan yang penting, disamping fungsi perusahaan lain seperti pemasaran, produksi, dan keuangan.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian 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.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Yani (2012:145) Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Dressler (2015:30), *Incentives are income outside the basic salary given to employees who have succeeded in achieving specified performance standards.*

Menurut Meckling (1976). *Incentives are used to encourage employees inside improve the quality and quantity of their work.*

Menurut Pangabea (2004:95), Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah ditentukan.

Menurut Abdullah (2014:115), Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:118), 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

2.2.2 Jenis – Jenis Insentif

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

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2012:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong 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

6. Rencana insentif kelompok

Rencana 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 Hasibuan (2012:120) jenis-jenis insentif dibagi menjadi tiga golongan diantaranya adalah:

1. Insentif materil atau financial

Insentif materil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non materil atau non financial

Insentif non materil atau non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

3. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2013:156) jenis-jenis insentif dibagi menjadi dua golongan diantaranya adalah :

1. Insentif Material

A. Insentif dalam bentuk uang

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Kompensasi
- d. Profit Share

B. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- a. Pembuatan rumah dinas
- b. Pengobatan secara cuma-cuma
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerjaan atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
- e. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- f. Pemberian piagam penghargaan
- g. Biaya pindah
- h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i. Dan lain-lain.

2. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan di atas, sampai pada pemahaman peneliti bahwa secara umum insentif digolongkan menjadi insentif material dan non-material. Dimana insentif material berbentuk uang dan barang, sedangkan non-material berbentuk penghargaan seperti piagam, medali, dan lain-lain yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas standar.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Matuyo (2012:147) tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan meningkat.

2. Bagi pegawai

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehinggamendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Handoko (2008:156) pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Insentif yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat Insentif tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan karyawan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang di inginkan

Insentif hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang di inginkan, prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program insentif rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:102) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahanya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa tujuan diberikan nya insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terus berprestasi dan loyal terhadap perusahaan. Pemberian insentif pun dapat memenuhi kebutuhan dan menambah penghasilan dari karyawan.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Menurut Hasibuan (2012:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi perusahaan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian sosial
10. Jenis dan sifat perusahaan

Menurut Suwanto (2011:236) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif, antara lain sebagai berikut :

1. Jabatan atau kedudukan
Karyawan yang memiliki jabatan dan kedudukan yang lebih tinggi otomatis memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup yang besar. Sehingga insentif yang dikeluarkan pun akan berbeda dilihat dari tugas dan tanggung jawab yang diemban.
2. Prestasi kerja
Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan diberikan insentif yang baik dan lebih besar dibanding karyawan yang tidak berprestasi.

Menurut Siagian (2012:265) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif, antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktivitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan perundang-undangan

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Seperti serikat buruh, biaya hidup, produktivitas perusahaan termasuk kedalam faktor internal. Sedangkan pemerintah, kepres, undang-undang termasuk kedalam faktor eksternal.

2.2.5 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Menurut Hasibuan (2012:122) 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. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama kerja

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

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan 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.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan kelayakan

a. Keadilan

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

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

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan 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 atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.2.6 Indikator Insentif

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2012:130) indikator insentif dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Insentif Material

Dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Lembur
- d. Pembagian Laba
- e. Kompensasi

2. Insentif Non Material

Dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Jaminan sosial
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan

Menurut Yani (2012:148) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. Finansial insentif
2. Non-finansial insentif
3. Sosial insentif

Menurut Siagian (2012:268) indikator insentif adalah sebagai berikut :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong 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

6. Rencana insentif kelompok

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

Berdasarkan indikator insentif di atas penulis menyimpulkan indikator insentif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *piece work*, bonus, lembur, dan jaminan sosial karena sesuai dengan insentif yang diberikan perusahaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

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

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

Menurut Aguinis (2009:78), *Performance is about behavior or what employees do, not about what employees product or the outcome their work.*

Menurut Lebas (2004:68), *Performance is the sum of all processes that will lead managers to taking appropriate actions in the present that will create a performing organization in the future.*

Menurut Ricardianto (2018:68), Kinerja merupakan nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negative terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (2015:11), Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012:95), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Abdullah (2014:3) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja dari seorang karyawan dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Yani (2012:151) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Abdullah (2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:15) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge, skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas

rata-rata (IQ 110-120) maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu atau dari luar individu seorang pegawai.

2.3.3 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Abdullah (2014:156) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator yang termasuk antara lain :

1. Kuantitas kerja

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

2. Kualitas kerja

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

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Kehadiran dan ketepatan waktu

Yaitu mengacu kepada ketaatan jadwal kerja.

5. Tanggung jawab

Yaitu mengacu kepada penyelesaian tugas dan proyek.

Menurut Wirawan (2009:156) indikator kinerja :

1. Keterampilan kerja

2. Kualitas pekerjaan

3. Tanggung jawab

4. Kerja sama

5. Kuantitas pekerjaan

Menurut Hasibuan (2012:65) indikator kinerja :

1. Kualitas

2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu

Berdasarkan indikator kinerja di atas penulis menyimpulkan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja menurut Abdullah (2014:156) karena sesuai dengan indikator yang digunakan oleh perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari kesamaan dengan peneliti lain. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil - hasil penelitian terdahulu.

NO	Penulis/Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Penerbit
1	Iwan Kesuma Sihombing (2015)	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Insentif (X) Kinerja Karyawan (Y)	(Insentif) - <i>Piece Work</i> -Komisi -Lembur -Jaminan Sosial (Kinerja) -Kualitas -Kuantitas -Ketepatan waktu -Kehadiran -Tanggung jawab	Berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,569 dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Sesuai dengan uji t tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak, maka diperoleh t tabel = 2,014 artinya H_a diterima yang menyatakan t hitung > t tabel insentif/premi (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja (Y) dengan alasan bahwa yaitu $2,208 > 2,014$. Dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,4% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian.	Universitas Negeri Medan
2	Rahmad Rozi (2011)	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	Insentif (X) Kinerja Karyawan (Y)	(Insentif) -Insentif Material Dan Non-material (Kinerja) -Kualitas -Kuantitas -Ketepatan waktu	Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,76 dan Berdasarkan perhitungan hipotesa diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67 dengan df : 59 dan $\alpha = 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 8,98. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

					pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.	
3	Maziah (2016)	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar	Insentif (X) Kinerja Karyawan (Y)	(Insentif) -Lembur -Bonus -Komisi (Kinerja) -Kualitas -Kuantitas -Kehadiran -Tanggung jawab	Berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,642 dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori kuat. dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,421 > 2,014$. Dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 32,4% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian.	Universitas Negeri Islam Makassar
4	Fandy Gunawan (2017)	Hubungan Pelaksanaan Insentif Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga	Insentif (X) Kinerja Karyawan (Y)	(Insentif) -Bonus -Komisi -Lembur (Kinerja) -Kualitas -Kuantitas -Kehadiran -Tanggung jawab	Berdasarkan penelitian tersebut koefisien korelasi nya sebesar $r = 0,676$. artinya terdapat hubungan erat dan positif. Nilai koefisien determinasi nya 45,70% sehingga dapat dikatakan bahwa insentif mempunyai kontribusi sebesar 45,70% dan sisanya sebesar 54,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan insentif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.	Universitas Sumatera Utara

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Pada umumnya, sikap manusia dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan sebagainya. Dimana tentunya semua faktor tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja terlebih kepada kinerja nya. Pemberian insentif menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia nya.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi. Indikator-indikator insentif yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya *piece work*, bonus, lembur, dan jaminan sosial seperti yang di kemukakan oleh Siagian (2012:268) dan Marwansyah Mukaram (2012:130).

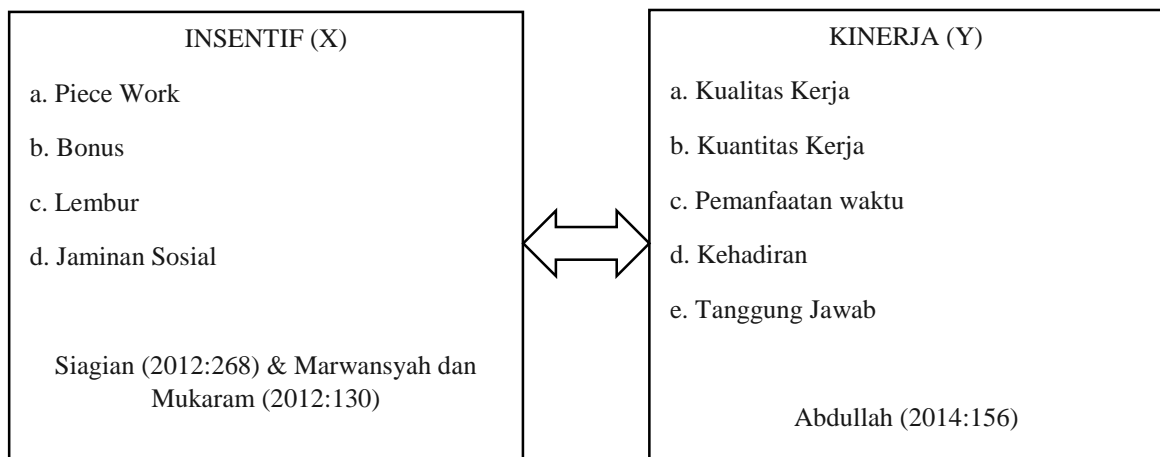
Kinerja merupakan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Indikator-indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya

kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab seperti yang dikemukakan oleh Abdullah (2014:156).

Menurut Hasibuan (2012:123), menjalin hubungan yang paling jelas antara perusahaan dengan kinerja karyawan adalah dengan melalui sistem pemberian insentif. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif material maupun non-material akan berpengaruh dan memiliki hubungan dengan prestasi kerja/kinerja nya.

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iwan Kesuma Sihombing (2015), dengan judul “Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

Karena penulis tertarik untuk mengetahui apakah pemberian insentif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor. Berikut merupakan bentuk kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian Sugiyono (2013:25). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian Insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor cukup baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor cukup baik.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Deltapack Industri Bogor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah dekskriptif korelasional yaitu penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pemberian insentif dengan indikator diantaranya *piece work*, bonus, lembur, dan jaminan sosial. Dan kinerja karyawan dengan indikator diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yakni karyawan bagian produksi PT. Deltapack Industri Bogor yang berjumlah 70 orang lalu diambil sampel sebanyak 59 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Subjek yang akan diteliti adalah PT. Deltapack Industri Bogor yang berlokasi di Desa Warung Menteng Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor 16740.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang di peroleh langsung dari PT. Deltapack Industri Bogor. Sumber data penelitian yaitu :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi di peroleh dari melakukan penelitian arsip (*archival research*) yang memuat kejadian masa lalu (*historis*).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. Deltapack Industri Bogor

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
Insentif (X)	1. Piece Work	<ul style="list-style-type: none"> - Besarnya piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan. - Standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi. - Mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan. 	Ordinal
	2. Bonus	<ul style="list-style-type: none"> - Besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan. - Bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya. - Pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik 	Ordinal
	3. Lembur	<ul style="list-style-type: none"> - Besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan. - Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan. - Jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya. 	Ordinal
	4.Jaminan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan. - Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan. - Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon. 	Ordinal
Kinerja (Y)	a. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja karena kewajiban sebagai seorang karyawan. - Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan. - Teliti dan rapi dalam bekerja. 	Ordinal
	b.Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target. - Pekerjaan melebihi target. - Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan. 	Ordinal
	c. Pemanfaatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu. - Tidak menunda-nunda pekerjaan. 	Ordinal

	d. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak meninggalkan pekerjaan. - Rajin masuk bekerja. - Tidak pernah terlambat masuk kerja. - Masuk tepat waktu 	Ordinal
	e. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan. - Bersikap tegas, menegur rekan kerja saya yang melalaikan pekerjaan. - Berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan dan dokumen – dokumen yang digunakan untuk analisis permasalahan yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode non-propability sampling. Dari 70 orang karyawan bagian produksi maka akan diambil sampel dengan menerapkan metode Slovin.

Dengan jumlah populasi (N) sebanyak 70 orang karyawan dengan tingkat kesalahan 5% ($e = 0,05$).

Populasi : N = 70 orang

Kesalahan : $e = 5\%$ (0,05)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{70}{1 + (70)(0,05)^2} = 59 \text{ Orang}$$

Maka jumlah sampel adalah 59 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

c. Kuisioner

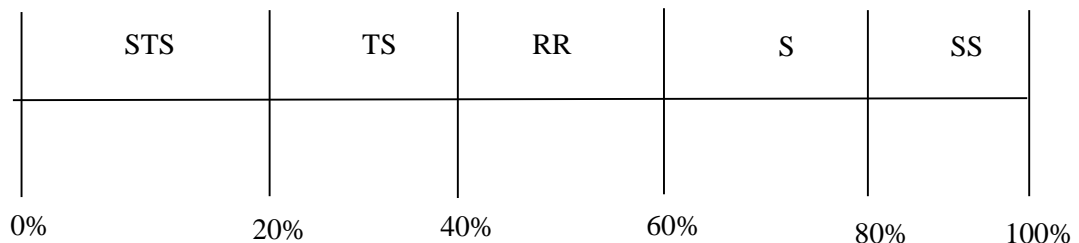
Kuisioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai tingkatan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dibuat seperti tabel berikut:

Tabel 3.2
Keterangan Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$



Keterangan:

Skala	Kriteria Penilaian
0 % - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Ragu-Ragu
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist atau pilihan ganda.

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh PT. Deltapack Industri Bogor.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dengan rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan
- x = Skor butir pertanyaan
- y = Total skor
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X (pemberian insentif)
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y (kinerja karyawan)
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X (pemberian insentif)
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (kinerja karyawan)
- n = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji validitas digunakan untuk mengukur angket atau valid tidaknya suatu angket penelitian. Sahnya suatu angket jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur angket.

Dalam penulisan ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 59 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 23 dan disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,547	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,409	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,559	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,630	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,812	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,513	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,626	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,346	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,555	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,669	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,592	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,531	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk pemberian insentif memiliki nilai kritis korelasi pearson di atas 0,3610 dan dapat dinyatakan valid. Ada 12 item pernyataan dari pemberian insentif

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,586	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,610	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,373	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,381	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,565	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,383	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,439	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,558	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,473	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,559	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,431	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,756	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,546	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
14	0,763	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
15	0,710	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk kinerja karyawan memiliki nilai kritis korelasi pearson di atas 0,3610 dan dapat dinyatakan valid. Ada 15 item pernyataan dari kinerja karyawan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$ = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

NO	Nilai α	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23.

- Uji Reliabilitas Pemberian Insentif
Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dari 59 orang responden. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk pemberian insentif sebesar 0,800 atau 0,80

Tabel 3.5

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber : Ouput SPSS 23

Tabel 3.6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	12

Sumber : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data *case* yang valid berjumlah 12 dari 30 orang responden dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*excluded*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk pemberian insentif sebesar 0,794 yang berarti diterima karena *cronbach's alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dari 59 orang responden. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk pemberian insentif sebesar 0,80

Tabel 3.7

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber : Output SPSS 23.

Tabel 3.8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	15

Sumber : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data *case* yang valid berjumlah 15 dari 30 orang responden dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*excluded*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel pemberian insentif sebesar 0,830 yang berarti diterima karena *cronbach's alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank spearman* untuk mencari hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan. Adapun rumus korelasi *Rank spearman* sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- ρ = Koefisien korelasi rank spearman
 b_i = Rangking data variabel $X_i - Y_i$
 n = Jumlah Responden

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai pemberian insentif sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Deltapack Industri Bogor. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
 r = Nilai Koefisien Korelasi

Presentasi koefisien determinasi tersebut diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus:

- $H_0 : \rho \leq 0$, Tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Pemberian insentif) dengan variabel Y (Kinerja karyawan).
- $H_a : \rho > 0$, Terdapat hubungan positif antara variabel X (Pemberian insentif) dengan variabel Y (Kinerja karyawan).

Untuk menentukan t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel. t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t_h = t hitung

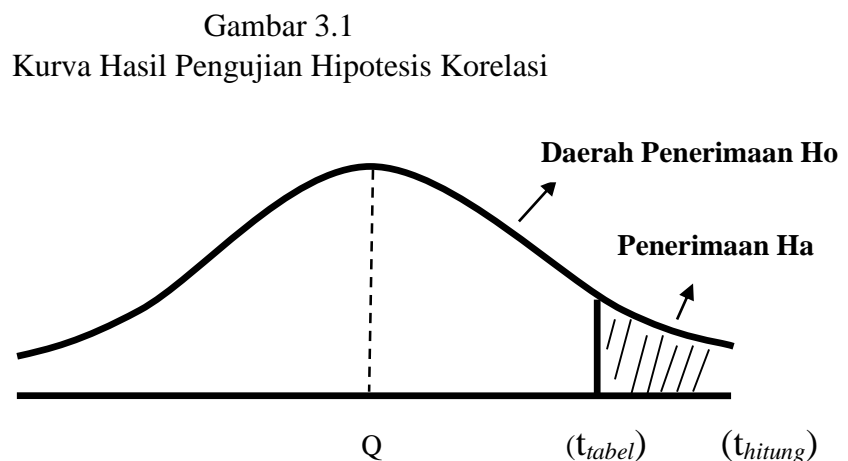
r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 dan Tolak H_a jika nilai t-hitung \leq t-tabel Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel X (Pemberian insentif) dengan variabel Y (Kinerja karyawan).
- Tolak H_a dan Terima H_0 jika nilai t-hitung $>$ t-tabel Artinya, terdapat hubungan antara variabel X (Pemberian insentif) dengan variabel Y (Kinerja karyawan).

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Deltapack Industri Bogor

PT. Deltapack Industri didirikan pada tahun 2002 oleh tim profesional yang memiliki satu dekade pengalaman dalam industri manufaktur elektronik dan otomotif Jepang di Indonesia, yang kemudian melakukan ekspansi bisnis menjadi produsen kemasan plastik *food & beverages* sejalan dengan meningkatnya permintaan pasar di Indonesia.

Dengan pemahaman dan pengetahuan manajemen gaya Jepang dan menerapkan teknologi manufaktur melalui pengalaman bekerja dengan banyak perusahaan multinasional Jepang, tim profesional telah membawa Deltapack menjadi produsen terkemuka dibidang industri *thermoforming* kemasan plastik *Food & beverages* di Indonesia dalam beberapa tahun yang singkat sejak pendiriannya.

Pencapaian ini juga merupakan hasil dari komitmen PT. Deltapack Industri dalam menciptakan produk-produk inovatif berkualitas, pengiriman yang tepat waktu, kepuasan pelanggan dan daya saing dalam hal *cost* (harga / biaya).

Pada tahun 2006, PT. Deltapack Industri menjadi pelopor dalam industri manufaktur PP Cup dengan desain yang ringan di Indonesia tanpa mengorbankan kualitas Cup dan akhirnya menjadi standar dalam industri. Seiring berkembangnya industri *Food & beverages rigid Plastics packaging* di Indonesia, PT. Deltapack Industri mendirikan *plant* (cabang) yang lebih dekat kepada pelanggan dengan memilih lokasi yang strategis di seluruh Indonesia.

PT. Deltapack Industri menyelesaikan 2 (dua) pabrik di Medan pada tahun 2003 dan kemudian Riau 2009, Surabaya pada tahun 2010, Palembang pada tahun 2012 dan Lampung pada tahun 2013. Pada tahun 2010, PT. Deltapack Industri telah masuk ke dalam bisnis kemasan *Polyethylene Terephthalate* (PET) yang ditandai dengan pengoperasian awal *Polyethylene Terephthalate* (PET) *preform* yang berpusat di Cikarang. Pada saat yang sama menjadi perusahaan pertama yang memperkenalkan *Polyethylene Terephthalate* (PET) *preform* dengan desain yang ringan.

Pada tahun 2010, PT. Deltapack Industri membuka cabang baru (*Plant*) di Bogor, tepatnya di Kecamatan Caringin untuk memperkuat lini bisnis dibidang industri manufaktur *Blow Botol* 330 ml, 600 ml, dan 1500 ml dan menjadi pemasok untuk air minum merk CLUB.

4.1.2 Visi dan Misi PT Deltapack Industri

4.1.2.1 Visi PT Deltapack Industri

Visi merupakan pandangan suatu perusahaan maupun Lembaga dan lain-lain sebagai tujuan perusahaan serta apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau Lembaga. Adapun visi PT. Deltapack Industri yaitu :

“Menjadi penyedia pilihan plastik *Thermoformed Polyethylene Terephthalate* (PET) *Packaging* untuk Industri Makanan dan Minuman (*Food and Beverage*) di Indonesia”.

Dengan visi di atas, PT. Deltapack Industri memiliki tujuan untuk menjadi *leader market* dalam bidang *Packaging* untuk Industri makanan dan minuman di Indonesia.

4.1.2.2 Misi PT. Deltapack Industri

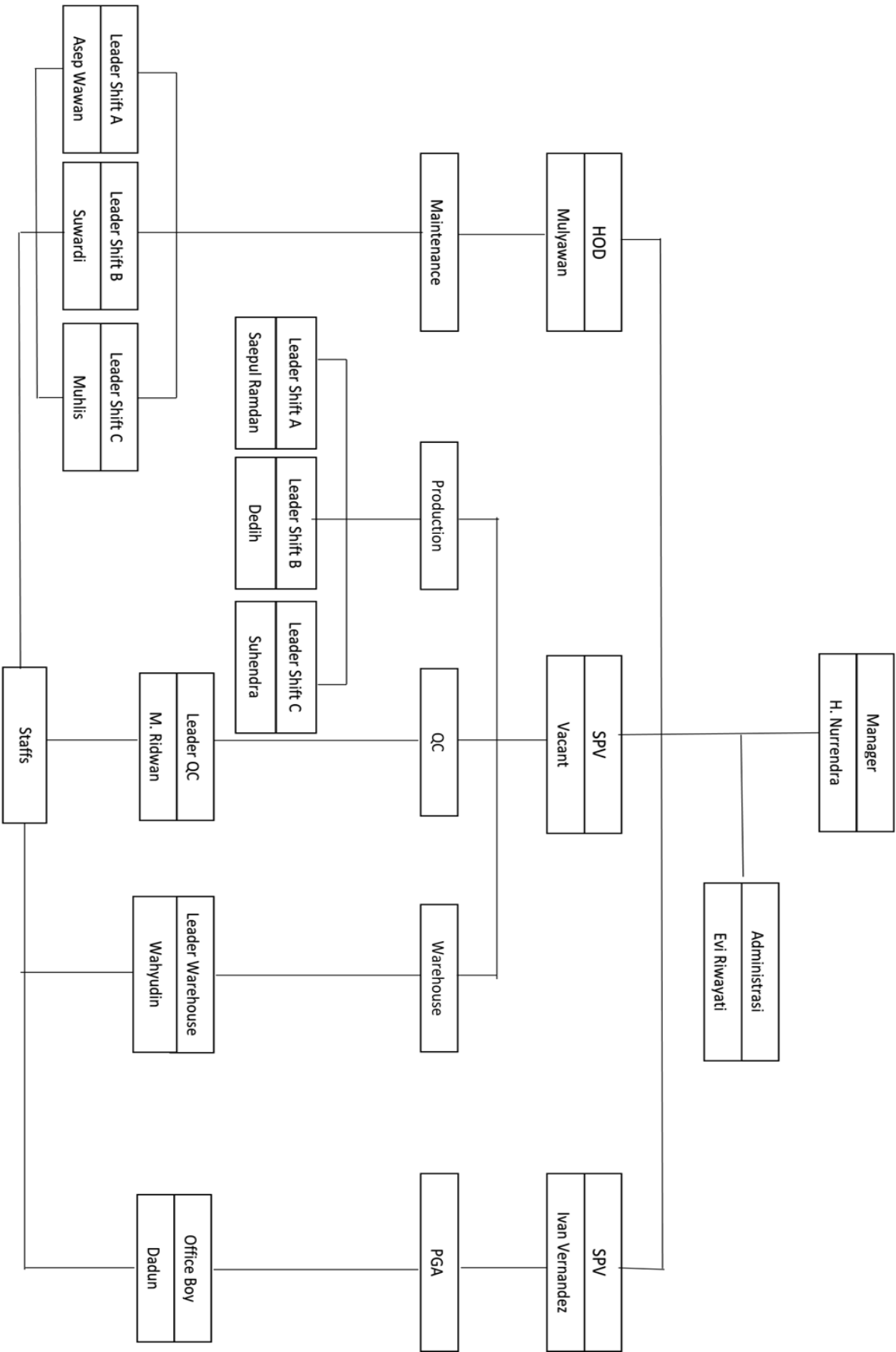
Misi merupakan suatu pernyataan maupun petunjuk tentang apa yang harus dilakukan perusahaan atau Lembaga dalam usaha mewujudkan visi yang telah dibuat. Adapun 3 (tiga) misi PT. Deltapack Industri adalah sebagai berikut:

1. Untuk melebihi kepuasan pelanggan dengan memberikan solusi yang didasarkan pada kualitas produk dan kemampuan teknik terbaik.
2. Mempekerjakan dan melatih individu yang berdedikasi tinggi untuk bertanggung jawab, termotivasi dan terampil dalam mendukung manajemen dalam memberikan solusi terbaik bagi *costumer*.
3. Bertanggung jawab terhadap masyarakat dalam mewujudkan lingkungan hidup yang lebih baik.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Deltapack Industri Bogor

PT. Deltapack Industri merupakan badan usaha Perseroan Terbatas (PT) yang dimana perusahaan ini memiliki banyak cabang dan tersebar diseluruh Indonesia. Adapun perusahaan pusat terletak di kawasasn industri Kabupaten Bekasi yaitu Cikarang.

PT. Deltapack Industri Bogor di pimpin oleh seorang manager sebagai jabatan tertingginya. Pada pelaksanaannya manager dibantu oleh 1 (satu) staff administrasi, 1 (satu) *Head of Division* dan 2 (dua) Supervisor (SPV). Saat ini PT Deltapack Industri Bogor memiliki 110 Karyawan ditambah dengan 3 (tiga) satpam dan 1 (satu) *office boy*. Struktur organisasi pada PT Deltapack Industri Bogor ditunjukkan pada **gambar 4.1** di bawah ini.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Deltaoack Industri Bogor

Sumber : PT. Deltaoack Industri Bogor, 2019

Berdasarkan struktur organisasi pada **gambar 4.1** di atas, maka tanggung jawab dan wewenang dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Manager

Manager bertanggung jawab memimpin manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan internal perusahaan seperti menetapkan sistem mutu secara mantap dan berkesinambungan. Sedangkan tujuan eksternal berupa tercapainya persyaratan pelanggan secara efektif dan efisien.

2. Administrasi

Manajer administrasi bertanggung jawab terhadap berkas-berkas perusahaan termasuk data jumlah pesanan dan produksi.

3. HOD/SPV

HOD/SPV secara garis besar memiliki tugas yang sama yakni melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan setiap bawahannya yang kemudian dibuat laporan untuk disampaikan kepada manager. Adapun yang membedakan dari setiap HOD/SPV yaitu tergantung dari divisi tersebut.

- a. HOD Maintenance, bertugas melakukan pengawasan terhadap berjalannya mesin produksi dan melakukan maintenance/pemeliharaan mesin.
- b. SPV Produksi, memastikan semua produksi berjalan lancar sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya.
- c. SPV PGA, mengkoordinir semua kegiatan agar berjalan lancar yang selanjutnya dijadikan sebagai bahan pelaporan kepada manager.

4. Leader

Leader atau pemimpin memiliki tugas sebagai pengarah bagi staff yang berada di bawahnya.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, dan pendidikan terakhir responden. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. Deltapack Industri Bogor menggunakan *software* Ms Excel 2013.

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	76
2	Perempuan	14	24
	Jumlah	59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019 2019



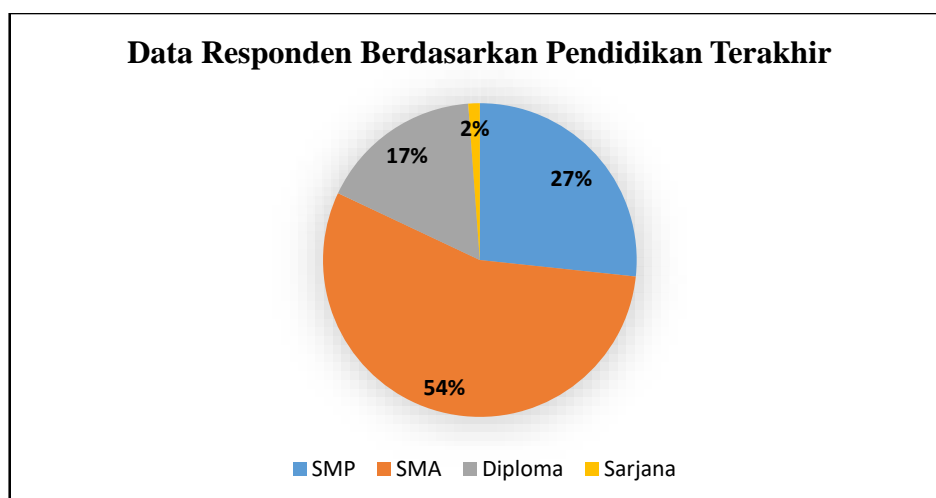
Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang responden dari 59 orang responden dengan persentase 76%. Dan responden perempuan dengan jumlah sebanyak 14 orang responden dengan persentase 24%.

Tabel 4.2
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	16	27
2	SMA	32	54
3	Diploma	10	17
4	Sarjana	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2019



Gambar 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan SMA/ sederajat dengan jumlah frekuensi sebanyak 32 dari 80 responden dengan presentase 54%. SMP/ sederajat dengan jumlah 16 dengan presentase 27%. Diploma dengan frekuensi 10 dengan persentase 17%. Dan sarjana dengan frekuensi 1 responden dengan persentase 2%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pemberian Insentif Pada PT. Deltapack Industri Bogor

Insentif merupakan salah satu pemicu yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya guna mendapatkan loyalitas dari karyawan tersebut. Untuk menciptakan pemberian insentif yang adil maka diperlukan pemikiran yang matang dari berbagai aspek diantaranya : aspek finansial dan aspek non finansial.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel pemberian insentif bagian produksi pada PT. Deltapack Industri Bogor yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. *Piece Work*

Tabel 4.3

Besarnya Piece Work Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	43	73
Ragu-ragu	3	3	5
Tidak Setuju	2	13	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5% menjawab ragu-ragu, 43 responden atau 73% menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden atau 22% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 73% pada pernyataan “besarnya piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju *piece work* yang diberikan oleh PT. Deltapack Industri Bogor sudah sesuai dengan pekerjaan dan harus dipertahankan untuk kedepannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan, karena 22% responden yang menyatakan tidak setuju dan 5% menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.4
Standar Produksi Per Unit Untuk Dapat Piece Work Terlalu Tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	13
Setuju	4	44	75
Ragu-ragu	3	6	10
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, 6 responden atau 10% menjawab ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 75% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 8 responden atau 13% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan “standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi”. Yang artinya responden setuju standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi. Maka dari itu perusahaan perlu mengurangi standar produksi per unit untuk dapat *piece work* nya atau perusahaan perlu mengkaji ulang hal tersebut agar para karyawan tidak merasa terbebani dengan hal ini. Melihat ada 13% responden menyatakan sangat setuju. Walaupun masih ada 2% responden yang menyatakan sangat tidak setuju standar *piece work* perlu dikaji ulang apakah harus dipertahankan atau tidak.

Tabel 4.5
Mampu Memproduksi Produk Per Unit Sesuai Dengan Yang Telah Di Tentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	25
Setuju	4	32	55
Ragu-ragu	3	10	17
Tidak Setuju	2	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 3% menjawab tidak setuju, 10 responden atau 17% menjawab ragu-ragu, sebanyak 32 responden atau 55% menjawab setuju dan sebanyak 15 responden atau 25% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai

sebesar 55% pada pernyataan “mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan standar yang telah di tentukan untuk mendapat *piece work*. Walaupun begitu masih ada 17% responden yang menyatakan ragu-ragu. Maka, perlu adanya perbaikan dan kajian ulang terkait hal ini.

2. Bonus

Tabel 4.6
Besarnya Bonus Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	10
Setuju	4	15	25
Ragu-ragu	3	38	65
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, 38 responden atau 65% menjawab ragu-ragu, 15 responden atau 25% menjawab setuju, dan sebanyak 6 responden atau 10% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan”. Yang artinya responden ragu-ragu bonus yang diberikan oleh PT. Deltapack Industri Bogor masih belum dapat dikatakan baik melihat tanggapan dari responden menunjukkan keraguan. Walaupun ada 25% responden yang menjawab setuju perbaikan dan peningkatan perlu ditingkatkan.

Tabel 4.7
Bonus Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawan Nya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	13
Setuju	4	38	65
Ragu-ragu	3	11	19
Tidak Setuju	2	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 3% menjawab tidak setuju, 11 responden atau 19% menjawab ragu-ragu, sebanyak 38 responden atau 65% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau 13% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya”. Yang artinya responden setuju bahwa bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 3% responden menjawab tidak setuju dan 19% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.8
Pemberian Bonus Selalu Ada Disetiap Bulannya Dan Sudah Terstruktur Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	9
Setuju	4	35	59
Ragu-ragu	3	16	27
Tidak Setuju	2	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 3% menjawab tidak setuju, 16 responden atau 27% menjawab ragu-ragu, sebanyak 35 responden atau 59% menjawab setuju dan sebanyak 5 responden atau 9% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan “Pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik”. Yang artinya responden setuju bahwa pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan telah terstruktur dengan baik. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 3% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Lembur

Tabel 4.9

Besarnya Upah Lembur Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Waktu Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	10
Setuju	4	36	61
Ragu-ragu	3	15	26
Tidak Setuju	2	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 3% menjawab tidak setuju, 15 responden atau 26% menjawab ragu-ragu, sebanyak 36 responden atau 61% menjawab setuju dan sebanyak 6 responden atau 10% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan “Besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa besarnya upah lembur yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan untuk setiap karyawannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 3% responden menjawab tidak setuju dan 26% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.10

Upah Lembur Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	39
Setuju	4	35	59
Ragu-ragu	3	1	2
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, 1 responden atau 2% menjawab ragu-ragu, 35 responden atau 59% menjawab setuju, dan sebanyak 23 responden atau 39% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan “Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan”. Yang artinya

responden setuju bahwa upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan.

Tabel 4.11
Jadwal Lembur Diberitahukan Sehari Sebelumnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	15
Setuju	4	41	69
Ragu-ragu	3	8	14
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, 8 responden atau 14% menjawab ragu-ragu, sebanyak 41 responden atau 69% menjawab setuju dan sebanyak 9 responden atau 15% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69% pada pernyataan “Jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya”. Yang artinya responden setuju bahwa jadwal lembur untuk para karyawan diberitahukan sehari sebelumnya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 2% responden menjawab sangat tidak setuju dan 14% responden menjawab ragu-ragu.

4. Jaminan Sosial

Tabel 4.12
Jaminan Sosial Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Dan Jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	34
Setuju	4	37	63
Ragu-ragu	3	2	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, 2 responden atau 3% menjawab ragu-ragu, 37 responden atau 63% menjawab setuju, dan sebanyak 20 responden atau 34% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai

tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan Jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan”. Yang artinya responden setuju jaminan sosial yang diberikan oleh PT. Deltapack Industri Bogor sudah dapat dikatakan baik melihat tanggapan dari responden menunjukkan kesetujuannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 3% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.13

Asuransi Kecelakaan Kerja/Jiwa Berjalan Sesuai Dengan Apa Yang Telah Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	13
Setuju	4	30	51
Ragu-ragu	3	13	22
Tidak Setuju	2	7	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 7 responden atau 12% menjawab tidak setuju, 13 responden atau 22% menjawab ragu-ragu, sebanyak 30 responden atau 51% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau 13% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan “Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan”. Yang artinya responden setuju bahwa asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 12% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.14

Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	7
Setuju	4	27	46
Ragu-ragu	3	24	40
Tidak Setuju	2	3	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 5% menjawab tidak setuju, 24 responden atau 40% menjawab ragu-ragu, sebanyak 27 responden atau 46% menjawab setuju dan sebanyak 4 responden atau 7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46% pada pernyataan “Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon”. Yang artinya responden setuju bahwa setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu mendapat pesangon. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 5% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor pada bagian produksi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan pemberian insentif sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor rata – rata empiric pemberian insentif} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \\ &= \frac{2800}{59} = 47.46\% \end{aligned}$$

Tabel 4.15
Sebaran Nilai Interval Pemberian Insentif

Interval Nilai	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	47.46%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2019

Tabel 4.16
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pemberian Insentif

No	Ukuran	Total Skor	Rata-rata Perindikator
Piece Work			
1	Besarnya piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan.	246	239
2	Standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi	235	
3	Mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan.	237	
Bonus			
1	Besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan	245	231
2	Bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya.	229	
3	Pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik	218	
Lembur			
1	Besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan	223	283
2	Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan	258	
3	Jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya	234	
Jaminan Sosial			
1	Jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan	254	225
2	Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan	214	
3	Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon	207	
Rata-rata			245

Sumber : Data Diolah

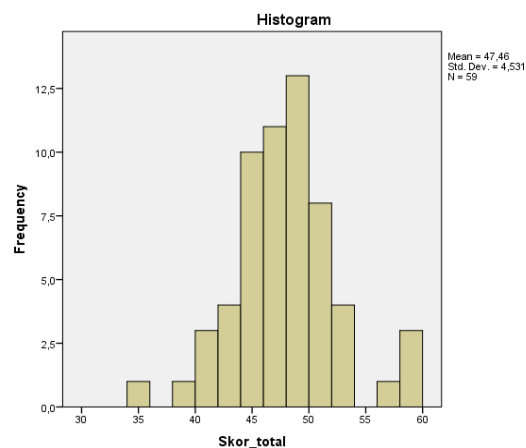
Dari hasil perhitungan skor total rata-rata perindikator tanggapan responden pada variabel pemberian insentif maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator lembur dengan total skor 283. Sedangkan tanggapan skor total terendah pada variabel pemberian insentif terdapat pada indikator jaminan sosial dengan total skor 225. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan masih perlu dikaji ulang mulai dari besarnya jaminan sosial yang diberikan, asuransi kecelakaan kerja/jiwa sudah berjalan dengan baik atau belum, dan pesangon yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja dan standar yang telah ditentukan agar dapat mendorong semangat dan kinerja para karyawan. Dan untuk indikator lembur harus dipertahankan atau ditingkatkan guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Pemberian Insentif (X), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.17
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Statistik Pemberian Insentif

Statistics		
Skor_total		
N	Valid	59
	Missing	0
Mean		47,46
Median		47,00
Minimum		35
Maximum		59
Sum		2800

Sumber : Data diolah



Gambar 4.4
Histogram Pemberian Insentif

$$Skor\ teoritik\ pemberian\ insentif = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata-rata empiric lebih tinggi sebesar 47,46% dibanding dengan skor rata-rata teoritik sebesar 36 maka, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel pemberian insentif (X) yaitu ($47,46 > 36$) artinya pemberian insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor cukup baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Deltapack Industri Bogor

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan PT. Deltapack Industri Bogor yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.18
Bekerja Karena Kewajiban Sebagai Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	13
Setuju	4	30	51
Ragu-ragu	3	14	24
Tidak Setuju	2	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 6 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 14 responden atau 24% menjawab ragu-ragu, sebanyak 30 responden atau 51% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau 13% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan “bekerja karena kewajiban sebagai karyawan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka bekerja karena kewajiban mereka sebagai karyawan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 10% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.19
Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Kualitas Standar Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	7
Setuju	4	27	45
Ragu-ragu	3	24	41
Tidak Setuju	2	3	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 5% menjawab tidak setuju, 24 responden atau 41% menjawab ragu-ragu, sebanyak 27 responden atau 45% menjawab setuju dan sebanyak 4 responden atau 7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 45% pada pernyataan “Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa penyelesaian pekerjaan mereka sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 5% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.20
Teliti Dan Rapi Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	15
Setuju	4	44	75
Ragu-ragu	3	5	8
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden atau 2% menjawab tidak setuju, 5 responden atau 8% menjawab ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 75% menjawab setuju dan sebanyak 9 responden atau 15% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan “Teliti dan rapi dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka teliti dan rapi dalam melakukan pekerjaannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 2% responden menjawab tidak setuju dan 8% responden menjawab ragu-ragu.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.21
Pekerjaan Yang Dikerjaan Sudah Sesuai Dengan Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	29
Setuju	4	38	64
Ragu-ragu	3	4	7
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden atau 7% menjawab ragu-ragu, sebanyak 38 responden atau 64% menjawab setuju dan sebanyak 17 responden atau 29% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target”. Yang artinya responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan target perusahaan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena masih ada dan 7% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.22
Pekerjaan Melebihi Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	34
Setuju	4	35	59
Ragu-ragu	3	3	5
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden atau 2% menjawab tidak setuju, 3 responden atau 5% menjawab ragu-ragu, sebanyak 35 responden atau 59% menjawab setuju dan sebanyak 20 responden atau 34% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan “Pekerjaan melebihi target”. Yang artinya responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah melebihi target dari yang ditetapkan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 2% responden menjawab tidak setuju dan 5% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.23
Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Di
Tetapkan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	32
Setuju	4	36	61
Ragu-ragu	3	4	7
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden atau 7% menjawab ragu-ragu, sebanyak 36 responden atau 61% menjawab setuju dan sebanyak 19 responden atau 32% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan “Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 7% responden menjawab ragu-ragu.

3. Pemanfaatan Waktu

Tabel 4.24
Penyelesaian Pekerjaan Selalu Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	12
Setuju	4	30	51
Ragu-ragu	3	12	20
Tidak Setuju	2	9	15
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 9 responden atau 15% menjawab tidak setuju, 12 responden atau 20% menjawab ragu-ragu, sebanyak 30 responden atau 51% menjawab setuju dan sebanyak 7 responden atau 12% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan “Penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu”. Yang artinya responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan selesai tepat waktu. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 15% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.25
Tidak Menunda-nunda Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	15
Setuju	4	16	27
Ragu-ragu	3	21	36
Tidak Setuju	2	12	20
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 12 responden atau 20% menjawab tidak setuju, 21 responden atau 36% menjawab ragu-ragu, sebanyak 16 responden atau 27% menjawab setuju dan sebanyak 9 responden atau 15% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan nilai sebesar 21% pada pernyataan “Tidak menunda-nunda pekerjaan”. Yang artinya responden ragu bahwa pekerjaan masih banyak yang ditunda-tunda. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 20% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.26
Tidak Meninggalkan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	5
Setuju	4	33	56
Ragu-ragu	3	18	30
Tidak Setuju	2	4	7
Sangat Tidak Setuju	1	1	2
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 7% menjawab tidak setuju, 18 responden atau 30% menjawab ragu-ragu, sebanyak 33 responden atau 56% menjawab setuju dan sebanyak 3 responden atau 5% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan “Tidak meninggalkan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka tidak meninggalkan pekerjaan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 7% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

4. Kehadiran

Tabel 4.27
Rajin Masuk Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	39
Setuju	4	30	51
Ragu-ragu	3	5	8
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden atau 2% menjawab tidak setuju, 5 responden atau 8% menjawab ragu-ragu, sebanyak 30 responden atau 51% menjawab setuju dan sebanyak 23 responden atau 39% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan “Rajin masuk bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka rajin masuk bekerja. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 2% responden menjawab tidak setuju dan 8% responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.28
Tidak Pernah Terlambat Masuk Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	32
Setuju	4	35	59
Ragu-ragu	3	5	8
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden atau 8% menjawab ragu-ragu, sebanyak 35 responden atau 59% menjawab setuju dan sebanyak 5 responden atau 32% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan “Tidak pernah terlambat masuk kerja”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka tidak pernah terlambat masuk kerja. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 8% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.29
Masuk Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	27
Setuju	4	28	48
Ragu-ragu	3	10	17
Tidak Setuju	2	5	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden atau 8% menjawab tidak setuju, 10 responden atau 17% menjawab ragu-ragu, sebanyak 28 responden atau 48% menjawab setuju dan sebanyak 16 responden atau 27% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48% pada pernyataan “Masuk tepat waktu”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka masuk tepat waktu. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena 8% responden menjawab tidak setuju dan 17% responden menjawab ragu-ragu.

5. Tanggung Jawab

Tabel 4.30
Komunikatif, Berhubungan Baik Dengan Rekan Kerja Maupun Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	27
Setuju	4	38	64
Ragu-ragu	3	4	7
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden atau 2% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 7% menjawab ragu-ragu, sebanyak 38 responden atau 64% menjawab setuju dan sebanyak 16 responden atau 27% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan”. Yang artinya responden bersikap komunikatif ketika bekerja.

Tabel 4.31
Bersikap Tegas, Menegur Rekan Kerja Yang Melalaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	24
Setuju	4	38	64
Ragu-ragu	3	3	5
Tidak Setuju	2	4	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 7% menjawab tidak setuju, 3 responden atau 5% menjawab ragu-ragu, sebanyak 38 responden atau 64% menjawab setuju dan sebanyak 14 responden atau 24% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Bersikap tegas, menegur rekan kerja saya yang melalaikan pekerjaan”. Yang artinya responden bersikap tegas kepada rekan-rekan nya . Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 7% responden menjawab tidak setuju dan 5% responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 4.32
Berani Meminta Maaf Apabila Salah Dalam Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	10
Setuju	4	27	46
Ragu-ragu	3	20	34
Tidak Setuju	2	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 6 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 20 responden atau 34% menjawab ragu-ragu, sebanyak 27 responden atau 46% menjawab setuju dan sebanyak 6 responden atau 10% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46% pada pernyataan “Berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan”. Yang artinya responden berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 10% responden menjawab tidak setuju dan 34% responden menjawab ragu-ragu.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor pada bagian produksi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan pemberian insentif sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor rata - rata empiric kinerja karyawan} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \\
 &= \frac{3457}{59} = 58,59\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.33
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	58,59%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2019

Tabel 4.34
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Ukuran	Total Skor	Rata-rata Perindikator
Kualitas Kerja			
1	Bekerja karena kewajiban sebagai seorang karyawan	215	220
2	Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan	207	
3	Teliti dan rapi dalam bekerja	238	
Kuantitas Kerja			
1	Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target	249	250
2	Pekerjaan melebihi target	251	
3	Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan	251	
Pemanfaatan Waktu			
1	Dalam penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu	210	206
2	Tidak menunda-nunda pekerjaan	197	
3	Tidak meninggalkan pekerjaan	210	
Kehadiran			
1	Rajin masuk bekerja	252	245
2	Tidak pernah terlambat masuk kerja	250	
3	Masuk tepat waktu	232	
Tanggung Jawab			
1	Komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan	246	232
2	Bersikap tegas, menegur rekan kerja saya yang melalaikan pekerjaan	239	
3	Berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan	210	
Rata-rata			231

Sumber : Data Diolah

Dari hasil perhitungan skor total rata-rata perindikator tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan maka dapat diketahui bahwa tanggapan total rata-rata

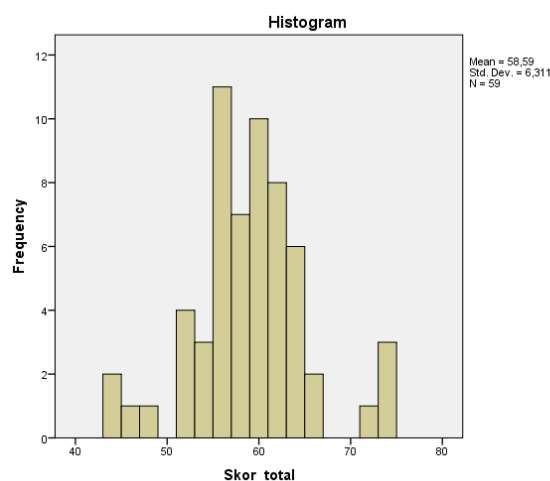
responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan total skor 250. Sedangkan tanggapan total rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator pemanfaatan waktu dengan total skor 206. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pemanfaatan waktu karyawan bagian produksi PT. Deltapack Industri bogor masih harus diperbaiki dan dibanahi agar proses produksi dan proses operasional perusahaan tidak terganggu dan insentif yang diberikan perusahaan pun akan ditingkatkan. Dan untuk indikator kuantitas kerja harus dipertahankan atau ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.35
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Statistik Kinerja Karyawan

Statistics		
Skor_total		
N	Valid	59
	Missing	0
Mean		58,59
Median		59,00
Minimum		44
Maximum		74
Sum		3457

Sumber : Data diolah



Gambar 4.5

Histogram Kinerja Karyawan

$$Skor\ teoritik\ kinerja\ karyawan = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata-rata empiric lebih tinggi sebesar 58,59% dibanding dengan skor rata-rata teoritik sebesar 45 maka, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($58,59 > 45$) artinya kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor cukup baik.

4.2.3 Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 59 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.36
Korelasi Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan
Menggunakan Rank Spearman

Correlations			Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Pemberian Insentif	Correlation Coefficient	1,000	,759**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,759**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	59

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

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa N atau jumlah responden adalah 59, kemudian nilai sig. adalah 0,000, sebagaimana dasar pengambilan keputusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, dari output di atas diketahui *Correlation Coefficient* sebesar 0,759, maka nilai ini menandakan hubungan yang tinggi antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.37
Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,759	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,759$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,759^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,5760 \times 100\%$$

$$KD = 57,6\%$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar program pemberian insentif.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- $H_0 : r \leq 0$, Tidak terdapat hubungan positif antara Pemberian insentif dengan Kinerja karyawan.
- $H_a : r \geq 0$, Terdapat hubungan positif antara Pemberian insentif dengan Kinerja karyawan.

Mencari t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

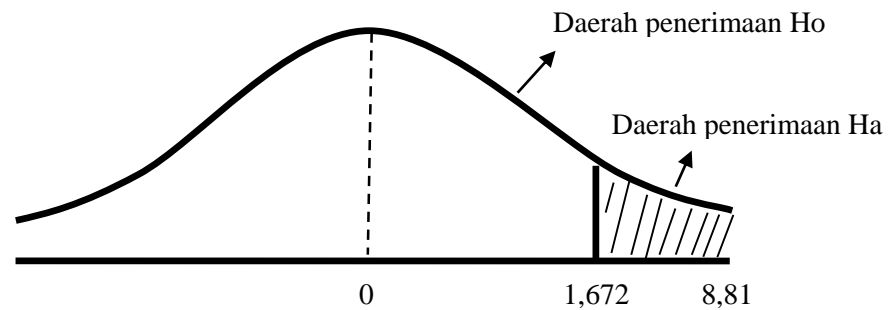
$$t_h = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,759 \sqrt{59 - 2}}{\sqrt{1 - 0,759^2}}$$

$$t_{hitung} = 8,81 \text{ Menentukan } t \text{ tabel}$$

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $59-2 = 57$, maka diperoleh t tabel 1,672

c. Kurva



Gambar 4.6
Kurva Uji Hipotesis

d. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,81 > 1,672$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Deltapack Industri Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor adalah sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor dengan responden sebanyak 59 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 47,6 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 36 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument pemberian insentif atau variabel x yaitu ($47,6 > 36$) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa pemberian insentif pada PT. Deltapack Industri Bogor cukup baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor dengan responden sebanyak 59 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 58,59 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 45 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja karyawan atau variabel y yaitu ($58,59 > 45$) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Deltapack Industri Bogor cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Deltapack Industri Bogor. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,759$, artinya hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Deltapack Industri Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 57,6 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) pemberian insentif terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 58% sedangkan sisanya 42% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar pemberian insentif yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $8,81 > 1,672$, yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Deltapack Industri Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT. Deltapack Industri Bogor, adalah sebagai berikut :

1. Mengkaji ulang jaminan sosial guna meningkatkan kinerja karyawan, mulai dari besarnya jaminan sosial yang diberikan, asuransi kecelakaan kerja/jiwa sudah berjalan dengan baik atau belum, dan pesangon yang diberikan harus sesuai dengan kinerja dan standar yang telah ditentukan agar dapat mendorong semangat dan kinerja para karyawan, melihat kinerja karyawan bagian produksi yang menurun.
2. Pemanfaatan waktu karyawan bagian produksi PT. Deltapack Industri bogor masih harus diperbaiki dan ditenahi agar proses produksi dan proses operasional perusahaan tidak terganggu dan insentif yang diberikan perusahaan pun akan ditingkatkan.
3. Meningkatkan pemberian insentif, karena hal tersebut memiliki andil dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap terkait dengan pemberian insentif dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. 2014. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Persindo.
- Aguinis, H. 2009. *Perfoemance Management*. Second Edition. Pearson Education
- Dessler, G. 2015. *Human Resource Management*, Edition, England: Pearson Education.
- Fitriani, N. 2015. *Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan*. E-jurnal Online.
- Handoko, T.H. 2010. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta: B.P.F.F
- Hasibuan, M.S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam belas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hollenbeck, G. & Wright. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lebas, M. 2004. *A conceptual and Operatioan Delineation Of Performance*. Pearson Education
- Mathis, R. & Jackson, H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Indonesia.
- Marwansyah & Mukaram. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Administrasi Niaga.
- Maziah. 2016. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. BNI syariah Makassar*. E-Jurnal Online. <https://eprints.uem.ac.id>
- Mubarak, M. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kima Makassar*. E-Jurnal Online. <https://eprints.unhas.ac.id>
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Pangabean, S.M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Ricardianto, P. 2018. *Human Capital Management*. Cetakan Pertama. Jakarta: IN MEDIA

- Rozi, R. 2012. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Kota Pekanbaru*. E-Jurnal Online. <https://eprints.uinssk.ac.id>
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, I.K. 2015. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. E-Jurnal Online. <https://eprints.unm.ac.id>
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan Keenam Belas*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Jakarta : Kencana
- Suwanto, Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan									
		Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan Judul	*									
2	Seminar Judul	*									
3	Pengesahan Judul Oleh Penguji	*									
4	Studi Pustaka		***								
5	Pembuatan Makalah Seminar			*	**						
6	Pengesahan Makalah Seminar						*				
7	Seminar Proposal							***			
8	Pengesahan								**		
9	Pengolahan Data								***	***	
10	Penulisan Laporan Dan Bimbingan								**	***	***

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Edwin Rendanu
Alamat	: Kp. Lengis Rt.02/05 Ds. Warung Menteng Kec. Cijeruk Kab. Bogor 16740.
Tempat Tanggal Lahir	: Bogor, 15 April 1997
Umur	: 22 Tahun
Agama	: Islam
Pendidikan	
• SD	: SDN Lengis
• SMP	: SMPN 1 Cigombong
• SMA	: SMAN 1 Cigombong
• Perguruan Tinggi	: Universitas Pakuan Bogor

LAMPIRAN

Pemberian Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	43,29	18,795	,345	,794
Item_2	43,47	18,392	,322	,796
Item_3	43,44	17,733	,351	,796
Item_4	43,31	18,147	,412	,789
Item_5	43,58	16,938	,568	,774
Item_6	43,76	17,219	,442	,786
Item_7	43,68	17,843	,394	,790
Item_8	43,08	18,424	,409	,789
Item_9	43,49	17,185	,522	,778
Item_10	43,15	17,580	,595	,775
Item_11	43,83	15,971	,499	,782
Item_12	43,95	16,532	,540	,776

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	54,95	34,049	,470	,832
Item_2	55,08	34,286	,546	,827
Item_3	54,56	37,113	,356	,837
Item_4	54,37	36,790	,402	,835
Item_5	54,34	35,642	,502	,830
Item_6	54,34	36,987	,359	,837
Item_7	55,03	35,344	,317	,844
Item_8	55,25	32,331	,552	,827
Item_9	55,03	34,930	,472	,831
Item_10	54,32	34,808	,558	,827
Item_11	54,36	35,613	,542	,829
Item_12	54,66	34,573	,428	,835
Item_13	54,42	35,973	,467	,832
Item_14	54,54	35,218	,453	,832
Item_15	55,03	32,723	,691	,817

Correlations

			Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Pemberian Insentif	Correlation Coefficient	1.000	.759**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	59	59
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.759**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	59	59

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

KUISIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMP/Sederajat
 - b. SMA/Sederajat
 - c. Diploma
 - d. Sarjana

TATA CARA PENGISIAN KUESIONER

1. Bapak/Ibu/Saudara sebagai karyawan diminta untuk memberikan tanggapan jawaban atas pernyataan sebagaimana tersebut di bawah ini.
2. Berikan jawaban hanya menandai salah satu jawaban yang telah disediakan di masing-masing pernyataan (tanda \surd atau x).
3. Skala berikut dipakai untuk mendefinisikan pengukuran pilihan yaitu:
 - 5 untuk jawaban SS (Sangat Setuju)
 - 4 untuk jawaban S (Setuju)
 - 3 untuk jawaban RR (Ragu-ragu)
 - 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju)
 - 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

INSENTIF

NO	PIECE WORK	SS	S	RR	TS	STS
1	Besarnya piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi					
3	Saya selalu dapat memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan					
	BONUS					
4	Besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
5	Bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya					
6	Pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik					
	LEMBUR					
7	Besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan saya					
8	Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya					
9	Jam lembur selalu diberitahukan sehari sebelumnya					
	JAMINAN SOSIAL					
10	Jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan saya					
11	Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan					
12	Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon					

KINERJA

NO	KUALITAS KERJA	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja karena kewajiban saya sebagai seorang karyawan					
2	Penyelesaian pekerjaan saya sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan					
3	Saya teliti dan rapi dalam bekerja					
	KUANTITAS KERJA					
4	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan target					
5	Pekerjaan saya sering melebihi target					
6	Penyelesaian pekerjaan saya sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
	PEMANFAATAN WAKTU					
7	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya selalu tepat waktu					
8	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
9	Saya tidak meninggalkan pekerjaan					
	KEHADIRAN					
10	Saya rajin masuk bekerja					
11	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
12	Saya selalu masuk tepat waktu					
	TANGGUNG JAWAB					
13	Saya komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan					
14	Saya selalu bersikap tegas, menegur rekan kerja saya yang melalaikan pekerjaan					
15	Saya berani meminta maaf apabila saya salah dalam pekerjaan					

==TERIMAKASIH==

[illegible]

41	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	49
42	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	45
43	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	1	40
44	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	49
45	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	53
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
47	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
49	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	49
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45
51	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	48
52	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	51
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
54	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	3	49
55	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	51
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
TOTAL	24 6	23 5	23 7	24 5	22 9	21 8	22 3	25 8	23 4	254	214	207	2800

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)															SKOR TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	3	5	5	5	3	60
2	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	62
3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	65
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	60
6	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	56
7	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	61
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	64
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	54
11	5	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	51
12	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	62
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	55
16	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	2	3	45
17	4	4	4	3	5	4	2	2	4	5	4	5	5	5	2	58
18	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	5	3	60
19	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	51
20	3	2	5	5	3	5	2	3	3	4	4	2	2	2	3	48
21	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
23	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
24	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	44
25	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
28	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	62
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
30	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	44
31	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
33	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	62
34	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	60
35	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	51
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	55
37	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	55
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	55
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	56

41	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2	54
42	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51
43	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	59
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	58
45	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	63
46	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	53
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
48	4	3	5	5	5	4	2	2	1	4	4	5	5	5	3	57
49	4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	62
50	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	59
51	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	56
52	4	3	4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	5	3	4	57
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
54	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	61
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	62
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	64
57	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	73
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	64
TOTAL	215	207	238	249	251	251	210	197	210	252	250	232	246	239	210	3457