



**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA
BAGIAN PRODUKSI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Andri

021115445

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JULI 2022**

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA BAGIAN PRODUKSI

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.,)

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA
BAGIAN PRODUKSI**

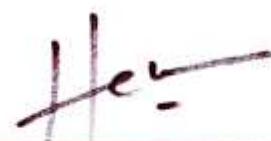
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Senin Tanggal : 04 / Juli / 2022


Andri
021115445

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, S.E.,M.M. CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati, SH.,MH.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andri

NPM : 021115445

Judul Skripsi : Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari ketua dan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022



Andri

NPM. 021115445

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, tahun 2022**

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 Dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

ANDRI 02115445. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi. Di bawah Bimbingan : TUTUS RULLY dan MUTIA RARAS RESPATI. 2022.

PT Nanotech Herbal Indonesia. Merupakan salah satu perusahaan yang berkembang saat ini dalam bidang manufaktur dan nanoteknologi, dan memiliki sumber daya manusia yang optimal untuk memberikan pengalaman layanan terbaik bagi para pelanggannya., akan tetapi menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan bisnis nya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan dua variabel insentif dan varibel kinerja karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang, metode pengolahan data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis koefisien korelasi rank spearman, analaisis determinasi dan uji hipotesis korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki hubungan dengan varibel kepuasan kerja, tingkat hubungan antara varaibel insentif dengan variabel kinerja karyawan adalah kuat, dan hipotesis ini diterima, hal tersebut dibuktikan bahwa nilai t hitung > t tabel ($4,3730 > 1,7011$) Hasil ini menunjukkan bahwa insentif memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik insentif yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian ini dengan judul “HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA BAGIAN PRODUKSI”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka pengajuan penelitian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

Dalam penulisan penelitian skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peneliti. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Umi dan Bapak yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SPI., MSI. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Tutus Rully, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
7. Ibu Mutia Raras Respati, SH.,MH. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Kepada Topik, Destary, Bahri, Okta dan Restu Dwi Lingga yang sudah membantu memotivasi dalam mengerjakan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga penelitian skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2022

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
Hak Cipta	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusam Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertain Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Insentif	12
2.2.1 Pengertian Insentif	12
2.2.2 Jenis – Jenis Insentif	13
2.2.4 Tujuan Pemberian Insentif	15
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif	16
2.2.6 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif.....	17
2.2.7 Indikator Insentif.....	19
2.3 Kinerja.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20

2.3.3 Indikator Kinerja	21
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.3.5 Metode dan Cara Penilaian Kinerja	24
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	25
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4.3 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Unit Analisis	30
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	30
3.4 Operasionalisasi Variabel	31
3.5 Metode Penarikan Sampel	33
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Uji Kualitas Data.....	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2 Analisis Kuantitatif	39
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	40
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	40
3.8.6 Menentukan Hipotesis Statistik.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum PT Nanotech Herbal Indonesia.....	42
4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan PT Nanotech Herbal Indonesia	42
4.1.2 Visi Dan Misi PT Nanotech Herbal Indonesia.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi PT Nanotech Herbal Indonesia	43
4.1.4 Uraian Tugas	43
4.1.5 Profil Responden.....	44

4.2 Pembahasan.....	47
4.2.1 Pemberian Insentif Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.....	47
4.2.2 Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia... 59	59
4.2.3 Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi	74
4.3 Pembahasan Dan Interpretasi.....	69
4.3.1 Pemberian Insentif Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.....	69
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.....	77
4.3.3 Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.....	78
BAB V.....	80
KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Wawancara Awal Pemberian Insentif Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia	2
Tabel 1.2	Hasil Wawancara Pemberian Insentif Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia	3
Tabel 1.3	Daftar Divisi Dan Jumlah Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018 - 2021	4
Tabel 1.4	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja PT Nanotech Herbal Indonesia.....	4
Tabel 1.5	Data Hasil Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018-2021.	5
Tabel 1.6	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia	5
Tabel 1.7	Kategori Penilaian Kinerja Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia ..	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.2	Skala Likert	34
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	37
Tabel 3.6	Case Processing Summary Variabel X.....	37
Tabel 3.7	Reliability Statistic Variabel X	37
Tabel 3.8	Case Processing Summary Variabel Y.....	38
Tabel 3.9	Reliability Statistic Variabel Y	38
Tabel 3.10	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.5	Besarnya <i>Piece Work</i> Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan	47
Tabel 4.6	Standar Produksi Per unit Untuk Dapat <i>Piece Work</i>	48
Tabel 4.7	Mampu Memproduksi Per unit Sesuai dengan Yang Telah Ditentukan	48
Tabel 4.8	Besarnya Bonus Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan	49
Tabel 4.9	Bonus Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawannya.....	49
Tabel 4.10	Pemberian Bonus Selalu Ada Setiap Bulannya Dan Sudah Terstruktur Dengan Baik	50

Tabel 4.11	Besarnya Upah Lembur Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Waktu Pekerjaan	50
Tabel 4.12	Upah Lembur Yang Diberika Sudah Dan Merata Untuk Setiap Karyawannya.....	51
Tabel 4.13	Jadwal Diberitahukan Sehari Sebelumnya.....	51
Tabel 4.14	Jaminan Sosial Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Dan Jabatan	52
Tabel 4.15	Asuransi Kecelakaan Kerja/Jiwa Berjalan Sesuai Dengan Apa Yang Telah Diberikan	52
Tabel 4.16	Setiap Ada Karyawan Yang Pensiun/Keluar Selalu Dapat Pesangon.....	53
Tabel 4.17	Sebaran Nilai Interval Pemberian Insentif	54
Tabel 4.18	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pemberian Insentif	54
Tabel 4.19	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Statistik Pemberian Insentif	55
Tabel 4.20	Pekerjaan Yang Dikerjakan Sudah Sesuai Dengan Target	56
Tabel 4.21	Pekerjaan Selalu Melebihi Target	57
Tabel 4.22	Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Di Tetapkan Perusahaan.....	57
Tabel 4.23	Bekerja Karena Kewajiban Sebagai Karyawan	58
Tabel 4.24	Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Standar Kualitas Perusahaan.....	58
Tabel 4.25	Teliti dan Rapi Dalam Bekerja.....	59
Tabel 4.26	Penyelesaian Pekerjaan Selalu Tepat Waktu	60
Tabel 4.27	Tidak Menunda-nunda Pekerjaan.....	60
Tabel 4.28	Tidak Meninggalkan Pekerjaan.....	61
Tabel 4.29	Rajin Masuk Kerja	61
Tabel 4.30	Tidak Pernah Terlambat Masuk Kerja	62
Tabel 4.31	Masuk Tepat Waktu	62
Tabel 4.32	Komunikatif, Berhubungan Baik Dengan Rekan Kerja Maupun Atasan.....	63
Tabel 4.33	Bersikap Tegas, Menegur Rekan Kerja Yang Melalaikan Pekerjaan	63
Tabel 4.34	Berani Meminta Maaf Apabila Salah Dalam Pekerjaan	64
Tabel 4.35	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.36	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.37	Analisis Data Distribusi Frekuensi Statistika Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.38	Korelasi Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Rank Spearman.....	67
Tabel 4.39	Nilai Interval Koefisien Korelasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	29
Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Tingkat Responden Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.3 Tingkat Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.4 Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Gambar 4.5 Tingkat Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Gambar 4.6 Histogram Pemberian Insentif.....	55
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan	66
Gambar 4.8 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	77
Lampiran 2 Kuisisioner	78
Lampiran 3 Pemberian Insentif.....	79
Lampiran 4 Kinerja Karyawan	80
Lampiran 5 Hasil Tabulasi Pemberian Insentif	81
Lampiran 6 Hasil Tabulasi Kinerja Karyawan	82
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif.....	83
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	84
Lampiran 8 R Tabel	85
Lampiran 8 T Tabel	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dan bersaing adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan adalah manusia. 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 aktifitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Kualitas sumber daya menjadi masalah yang sering dihadapi pada saat ini. Perusahaan membutuhkan sumber daya dalam menghasilkan suatu produk atau jasa, sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya fisik yaitu manusia, uang, metode, pasar, mesin, dan bahan dan sumber daya konseptual (informasi/data). Dalam prosesnya sering kali ditemukan masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Hal ini ditandai dengan kemampuan sumber daya manusia yang belum optimal, baik dilihat dari kemampuan intelektual ataupun keterampilan teknis yang dimiliki, seperti halnya ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. 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, 2018). Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh. (Hasibuan, 2018).

Insentif bertujuan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif tersebut akan diberikan kepada karyawan apabila kinerja mereka melebihi standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan akan menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi kelangsungan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan 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, 2018).

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik 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 dikelompokan sebagai insentif. Apabila terjadi penurunan kinerja dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan guna menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi. (Siswanto, 2018).

PT Nanotech Herbal Indonesia (NHI) adalah perusahaan manufaktur dan nanoteknologi global yang berbeda. PT. NHI berdiri pada Bulan September 2013 sebagai perusahaan start up yang bergerak dibidang manufaktur. Perusahaan ini didukung oleh para ahli dibidang nanoteknologi sehingga tumbuh dan berkembang untuk bisa menjadi perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan – perusahaan terkemuka lainnya. PT Nanotech Herbal Indonesia (NHI) membuat berbagai macam produk dan layanan herbal untuk pemrosesan bahan nano untuk mendapatkan produk yang baik. Selama beberapa tahun terakhir NHI telah berkembang dari pasar sempit menjadi perusahaan multi-channel nasional dan pengecer.

Berikut adalah wawancara yang dilakukan penulis dengan menyebarkan wawancara awal kepada 10 orang responden pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

Tabel 1.1
Wawancara Awal Pemberian Insentif Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia

No.	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Persentase (%)
1	Besaran piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya	10 orang	4 orang	6 orang	40
2	Bonus yang di berikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawannya	10 orang	8 orang	2 orang	80
3	Jam lembur selalu diberitahukan sehari sebelumnya	10 orang	9 orang	1 orang	90

4	Setiap ada karyawan yang pensiun selalu dapat pesangon	10 orang	9 orang	1 orang	90
5	Setiap karyawan berkesempatan mendapatkan promosi jabatan	10 orang	3 orang	7 orang	30

Sumber : Wawancara Awal Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 wawancara awal pemberian insentif diatas, dapat diketahui bahwa dimana hasil wawancara jawaban Ya untuk Besaran piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya sebesar 40%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Bonus yang di berikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya sebesar 80%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Jam lembur selalu diberitahukan sehari sebelumnya sebesar 90%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Setiap pada karyawan yang pensiun selalu dapat pesangon sebesar 90%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Setiap karyawan berkesempatan mendapatkan promosi jabatan sebesar 30%. Berikut hasil wawancara pemberian insentif bagian produksi pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Pemberian Insentif Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia

No.	Indikator	Kondisi
1	Besaran piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya	Kurang Baik
2	Bonus yang di berikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya	Sangat Baik
3	Jam lembur selalu diberitahukan sehari sebelumnya	Sangat Baik
4	Setiap ada karyawan yang pensiun selalu dapat pesangon	Sangat Baik
5	Setiap karyawan berkesempatan mendapatkan promosi jabatan	Kurang Baik

Sumber : Hasil Wawancara Pemberian Insentif Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukan bahwa pemberian insentif bagian produksi yang ada pada PT Nanotech Herbal Indonesia dalam kondisi kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara langsung yang penulis lakukan terhadap pemberian insentif pada perusahaan tersebut. Indikator besaran piece work yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya pada hasil wawancara awal menunjukan hasil yang kurang baik, lalu indikator setiap karyawan berkesempatan mendapatkan promosi jabatan pun menunjukan hasil wawancara yang kurang baik. Berikut adalah jumlah karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia

Tabel 1.3
Daftar Divisi Dan Jumlah Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018-2021

No	Divisi	Jumlah Karyawan			
		2018	2019	2020	2021
1	NPD Pharmacy	9	9	9	9
2	NPD Cosmetic	11	11	10	10
3	Produksi	30	30	30	30
4	Marketing	17	17	17	17
5	Finance	5	5	5	5
6	Design Grafis	5	5	5	5
7	Human Resources Development	1	1	1	1
8	Purchasing	3	3	3	3
Total Karyawan		81	81	80	80

Sumber : CEO PT Nanotech Herbal Indonesia (Data diolah, 2022).

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan total karyawan setiap divisinya pada PT Nanotech Herbal Indonesia periode tahun 2018-2021, dapat dilihat total karyawan periode tahun 2018 sebanyak 81 karyawan, begitu pun pada periode tahun 2019 memiliki angka yang sama yaitu sebanyak 81 karyawan, sedangkan pada periode tahun 2020 dan 2021 sebanyak 80 karyawan. Berikut merupakan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia

Tabel 1.4
Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nanotech Herbal Indonesia

No	Perilaku Kerja	Hasil Kerja
1	Kedisiplinan	Kualitas Kerja
2	Tanggung Jawab	Kuantitas Kerja
3	Pemanfaatan Waktu	-
4	Kehadiran	-
Bobot	40%	60%
Total	100%	

Sumber : PT Nanotech Herbal Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dari perilaku kerja yang terdiri dari unsur kedisiplinan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu, dan kehadiran. Penilaian dari perilaku kerja memiliki bobot sebesar 40%, sedangkan unsur-unsur hasil kerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja memiliki bobot sebesar 60%.

Untuk melihat penilaian kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia dapat dilihat dari pencapaian kerja karyawan. Berikut data hasil produksi PT Nanotech Herbal Indonesia tahun 2018-2021.

Tabel 1.5
Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun
2018-2021

No	Jumlah Karyawan	Tahun	Standar Produksi (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
1	30	2018	2.130.000	2.167.000	97
2	30	2019	2.130.000	1.980.000	93
3	30	2020	2.130.000	1.821.000	85
4	30	2021	2.130.000	1.770.000	83

Sumber : PT Nanotech Herbal Indonesia

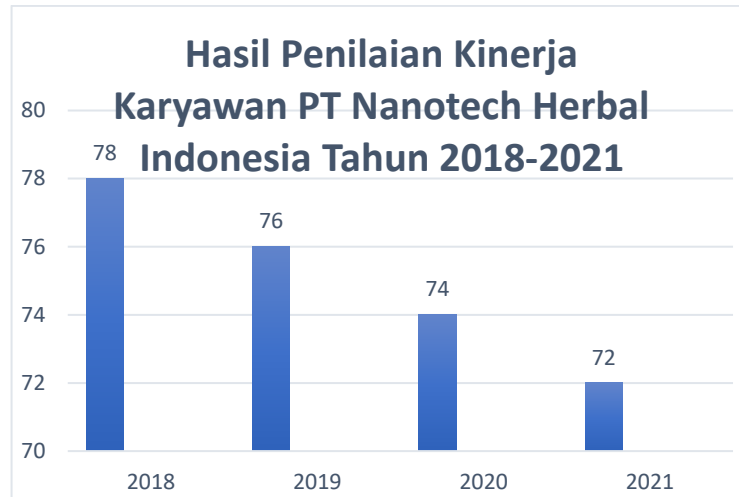
Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa data produksi PT Nanotech Herbal Indonesia mengalami penurunan yang dimana pada tahun 2018 mencapai 2.167 Juta Unit/tahun dengan tingkat pencapaiannya 97%. Sedangkan pada tahun 2019 produksi yang terealisasi sebanyak 1.98 Juta Unit/tahun dengan tingkat pencapaiannya 93%. Pada tahun 2020 produksi yang terealisasi sebanyak 1.821 Juta Unit/tahun dengan tingkat pencapaiannya 85%. Dan pada tahun 2021 produksi yang terealisasi sebanyak 1.770 Juta Unit/tahun dengan tingkat pencapaiannya 83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan realisasi produk yang diproduksi dari tahun ketahunnya menurun dalam pencapaiannya, dan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan dalam mencapai target yang seharusnya. Dengan melihat target dan realisasi yang tidak pernah tercapai disetiap tahunnya membuat rata-rata penilaian kinerja pun menurun. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Nanotech Herbal Indonesia tahun 2018-2021.

Tabel 1.6
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nanotech Herbal
Indonesia

No	Tahun	Nilai Rata-Rata Pencapaian Kinerja	Kategori
1	2018	78	Baik
2	2019	76	Baik
3	2020	74	Cukup
4	2021	72	Cukup

Sumber : HRD PT Nanotech Herbal Indonesia

Berdasarkan data tabel 1.6, dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja karyawan tahun 2018 mempunyai rata-rata sebesar 78%, lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 76%, dan pada tahun 2020 menjadi 74%. Pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 72%. Maka dari itu, sebagai pemimpin perlu adanya tindak lanjut dari atasan untuk lebih mengawasi kinerja karyawannya ataupun memperhatikan karyawannya.



Gambar 1.1

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018-2021

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan ada yang tergolong kedalam kriteria baik. Berikut kategori penilaian kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

Tabel 1.7

Kategori Penilaian Kinerja Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50- ke bawah	Buruk

Sumber : HRD PT Nanotech Herbal Indonesia

Berdasarkan data pada tabel 1.6, jika dilihat dari tabel 1.7 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia pada tahun 2018-2019 sudah bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kategori nilai kerja rata-rata di kisaran 76-91, sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 karyawan memperoleh kirsan 61-75 dengan kategori nilai cukup.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapatkan bahwa kinerja didasari oleh faktor pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan, karena terlihat turunnya angka produksi dari tahun 2018 sampai 2021, selain itu penyebab pemberian insentif kurang baik diperoleh melalui dari Pra-kuisisioner awal, serta menurunnya rata-rata penilaian kinerja karyawan bagian produksi melebihi standar pada PT Nanotech Herbal Indonesia. Sedangkan pemberian insentif merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan menjadi lebih produktifitas. (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, tentang pentingnya hubungan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga memotivasi karyawannya untuk mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik lagi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan dalam pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan dan penilaian prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara pra kuesioner terhadap karyawan menunjukkan kondisi yang kurang baik pada besaran piece work yang di berikan oleh PT Nanotech Herbal Indonesia.
2. Berdasarkan hasil wawancara pra kuesioner terhadap karyawan menunjukkan kondisi yang kurang baik pada setiap karyawan berkesempatan mendapatkan promosi jabatan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.
3. Hasil produksi pada PT Nanotech Herbal Indonesia pada tahun 2018-2021 tidak mencapai target yang ditetapkan dan selalu menurun dalam realisasinya pada setiap tahunnya.
4. Terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018 ke tahun 2021 pada bagian produksi dan belum mencapai angka ataupun nilai yang diharapkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian insentif pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi?
3. Bagaimana hubungan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal

Indonesia Bagian Produksi, menginformasikan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan, serta memberikan saran dan masukan bagi pihak perusahaan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya pemasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif yang dilakukan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis
Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak PT Nanotech Herbal Indonesia agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada bagian produksi.
2. Kegunaan Akademis
Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk menambah wawasan kepada orang banyak berkaitan dengan penelitian ini, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan ada manfaatnya jika peran aktif dari karyawan tidak diikutsertakan.

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

Menurut Handoko (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Umar (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan (2018), 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.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengembangan, termasuk memperhatikan hubungan

kerja dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Dressler (2019), menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan melalui :

- a. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
- c. Memilih calon karyawan
- d. Mengarahkan dan melatih karyawan-karyawan baru
- e. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
- f. Memberikan insentif dan keuntungan
- g. Menilai prestasi
- h. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
- i. Melatih dan mengembangkan para manajer
- j. Membangun komitmen karyawan.

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, di samping fungsi perusahaan lain seperti pemasaran, produksi, dan keuangan. Saat ini semakin disadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan hal penting dan menjadi sumber keunggulan bagi organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam kenyataan praktik kehidupan organisasi, sering tidak dinyatakan jelas dan eksplisit, apa sebenarnya tujuan dari organisasi yang mengurus manajemen sumber daya manusia tersebut. Padahal kegagalan dalam mengelola suatu sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya dangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik pada kinerjanya, profitnya, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Menurut Yusuf (2019) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Rachmawati (2019), Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2019) ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Darodjat (2019), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, rendahnya komplain dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli diatas, tujuan dari 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.

2.2 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 (2017) 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 Abdullah (2018), 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 (2018), 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 (2017), 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

Kurva kematangan 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.

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 (2018) 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 (2017) jenis-jenis insentif dibagi menjadi dua golongan diantaranya adalah :

1. Insentif Material

Insentif dalam bentuk uang:

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

2. 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.

3. 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.

2.2.4 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Martoyo (2019) 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 (2018) 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 (2017) 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 bawahannya 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.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Menurut Hasibuan (2018) 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 (2018) 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 disbanding karyawan yang tidak berprestasi.

Menurut Siagian (2017) 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.

2.2.6 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Menurut Hasibuan (2018) 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 memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

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.

2.2.7 Indikator Insentif

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2017) 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 (2017) indikator insentif adalah sebagai berikut:

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

Menurut Siagian (2017) indikator insentif adalah sebagai berikut :

1. *Piece work*
2. Bonus
3. Komisi
4. Insentif bagi eksekutif
5. Kurva kematangan
6. Rencana insentif kelompok

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

Menurut Abdullah (2018) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Siswanto (2019), Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2017), 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.

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 (2017) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

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

Menurut Abdullah (2018) 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 (2017) 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 (2018) 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 Wibowo (2019) indikator kinerja :

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Kuantitas pekerjaan

Menurut Hasibuan (2018) 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 (2018) karena sesuai dengan indikator yang digunakan oleh perusahaan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan kinerja untuk memperbaiki dan mengingatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2017) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang sesuai, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
12. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan mereka.
13. Sebagai penyalu keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.
2. Keputusan penempatan
Perusahaan dapat menentukan bagian-bagian apa saja yang cocok bagi karyawannya berdasarkan dari hasil penilaian kinerja. Sebagai contoh yaitu bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya dan ternyata kurang mampu untuk

menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian yang lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karir karyawan secara keseluruhan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah pemberian kompensasi didasari dari hasil penilaian kinerja. Penyesuaian kompensasi dilakukan dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kerjanya yang diperoleh.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja, maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi

standar kinerja, maka ada sanksi yang diperoleh. Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik agar terhindar dari pemberian sanksi.

2.3.5 Metode dan Cara Penilaian Kinerja

Suwatno (2018) mengemukakan banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja ke masa depan.

1. *Past Oriented Appraisal Method*

Past oriented appraisal method adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Metode yang digunakan terdiri dari :

a. Rating Scale

Dalam metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya di dasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b. Checklist

Metode penilaian checklist biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya.

c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek di dalam hal pada saat pelaksanaan kerja.

d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian tenaga ahli ini mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan dari pada penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat

menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek, dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2. *Future Oriented Appraisal Methods*

Future oriented appraisal methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa akan datang. Metode yang digunakan terdiri dari :

a. Penilaian Diri (*Self-Appraisal*)

Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensive cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk perbaikan cenderung untuk dapat dilakukan.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian-penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh para psikolog, dan penilaian mengenai intelektual, emosi, motivasi karyawan dan lainnya, diharapkan dapat untuk menentukan prestasi kerja di masa yang akan datang.

c. Pendekatan Management by Objective (MBO)

Inti dari metode pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan sasaran bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

Adapun secara umum menurut Bintoro dan Daryanto (2017) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.

b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan yang lainnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Iwan Kesuma Sihombing (2018)	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar

			0,569 dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat 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 (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.
2.	Edwin Rendanu (2019)	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor	Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT. Deltapack Industri Bogor, dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,76 dan berdasarkan perhitungan hipotesis diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67 dengan df: 57 dan $\alpha = 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 8,81. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deltapack Industri Bogor.
3.	Dori Mitra Candana (2018)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kharisma Palembang	Berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,057 dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori kuat. Dimana t hitung > t tabel 1,944 > 2,005. Dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan dengan kinerja

			karyawan sebesar 32,4% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian.
4.	Fandy Gunawan (2017)	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Interniaga	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.
5.	Dian Meilawati (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindoshop Kota Sorong	Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindoshop Kota Sorong. Dengan nilai signifikan 0,042, dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5% artinya $0,042 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a merupakan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,564.

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 kinerjanya. Pemberian insentif menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia nya.

Menurut Moeheriono (2017), 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 Hasibuan (2018), menjalin hubungan yang paling jelas antara perusahaan dengan kinerja karyawan adalah dengan melalui sistem pemberian insentif. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif material maupun non-material akan berpengaruh dan memiliki hubungan dengan prestasi kerja/kinerja nya.

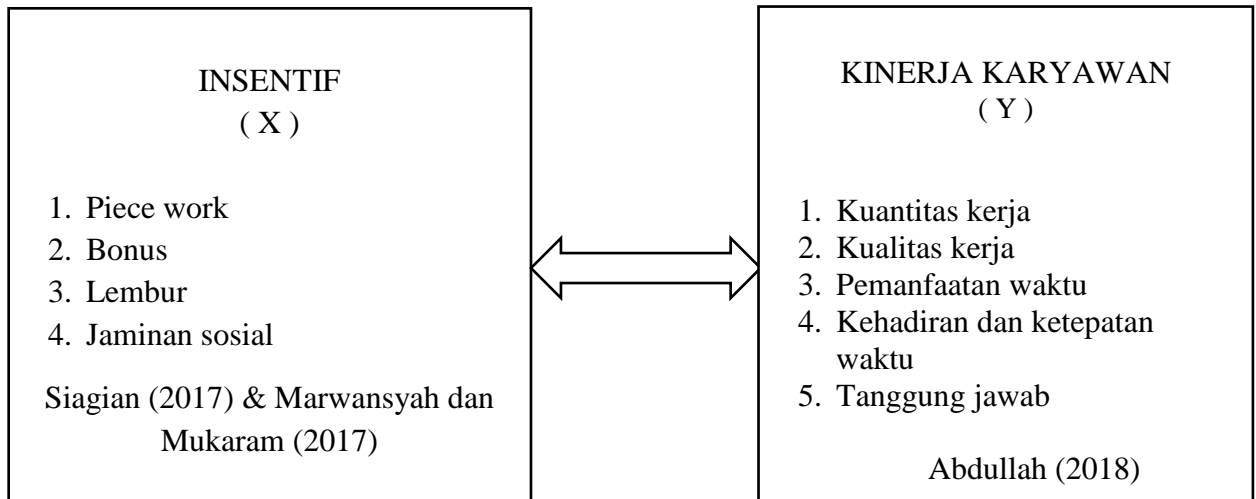
Pemberian insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karena pemberian insentif yang baik menunjukkan bahwa perusahaan mengapresiasi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dengan adanya bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan akan menciptakan gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Adapun teori yang mendukung tentang hubungan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menurut Edy Sutrisno (2018) bahwa insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas kerjanya.

Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kesuma Sihombing (2015), dengan judul “Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,569$ dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,208 > 2,2014$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

Insentif yang diberikan PT. Nanotech Herbal Indonesia kepada karyawan nya berupa insentif material dan insentif non material diantaranya *piece work*, bonus, lembur, dan jaminan sosial seperti yang di kemukakan oleh Siagian (2017) dan Marwansyah Mukaram (2017)

Lalu, indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja pemanfaatan waktu, kehadiran dan ketepatan waktu, dan tanggung jawab seperti yang dikemukakan oleh Nasution dan Gunawan dalam Abdullah (2018).

Karena penulis tertarik untuk mengetahui apakah pemberian insentif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Nanotech Herbal Indonesia. Berikut merupakan bentuk kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.4.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Nanotech Herbal Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah verikatif dengan metode *Explanatory Survey* dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner kepada pihak yang bersangkutan karyawan. Teknik ini digunakan dalam penelitian adalah statistik imperesial. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel X (*independent*) pemberian insentif dengan indikator yaitu: *piece work*, bonus, lembur, dan jaminan sosial Sedangkan variabel Y (*dependent*) kinerja karyawan dengan indikator yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran dan ketepatan waktu, dan tanggung jawab

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber daya yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu karyawan bagian produksi pada PT. Nanotech Herbal Indonesia sebanyak 30 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Nanotech Herbal Indonesia terletak Serpong Kel. Setu Kec. Setu, Tangerang Selatan perusahaan yang berbidang manufaktur dan nanoteknologi global.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu pemberian insentif dengan kinerja karyawan, meliputi:

1. Deskriptif yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara mendalam, luas, dan terperinci.
2. Verifikatif yaitu konfirmasi dengan pemeriksaan dan penyediaan bukti objektif bahwa persyaratan yang ditentukan telah terpenuhi.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan pada bagian produksi PT Nanotech Herbal Indonesia.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen PT Nanotech Herbal Indonesia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan variabel tergantung/terikat (*dependet*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Ukuran
Pemberian Insentif (X)	1. Piece work	1. Besarnya piece work yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan	Ordinal
		2. Standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi	
		3. Mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah ditentukan	
	2. Bonus	1. Besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan	Ordinal
		2. Bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan	
		3. Pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik	
	3. Lembur	1. Besarnya upah lembur yang diberikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan	Ordinal
		2. Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan	

		3. Jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya	
	4. Jaminan sosial	1. Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan	Ordinal
		2. Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon	
		3. Jaminan Sosial yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja	1. Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target	Ordinal
		2. Pekerjaan selalu melebihi target	
		3. Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	
	2. Kualitas kerja	1. Bekerja karena kewajiban sebagai seorang karyawan	Ordinal
		2. Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan	
		3. Teliti dan rapi dalam bekerja	
	3. Pemanfaatan waktu	1. Dalam penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu	Ordinal
		2. Tidak menunda-nunda pekerjaan	
		3. Tidak meninggalkan pekerjaan	
	4. Kehadiran dan ketepatan waktu	1. Tidak pernah terlambat dalam masuk kerja	Ordinal
		2. Masuk tepat waktu	
		3. Rajin masuk kerja	
	5. Tanggung jawab	1. Komunikatif, berhubungan baik dengan	Ordinal

		rekan kerja maupun atasan	
		2. Bersikap tegas, menegur rekan kerja yang melalaikan pekerjaan	
		3. Berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel data dari populasi karyawan pada tahun 2020 sebanyak 30 orang yang diperoleh dari PT Nanotech Herbal Indonesia.

Dalam penelitian ini, Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan Teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2018) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan Teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Data primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara, yaitu :

a. Observasi

Kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di PT Nanotech Herbal Indonesia. Sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.

b. Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang. Dalam hal ini peneliti mewawancarai kepala bagian produksi dengan tujuan PT Nanotech Herbal Indonesia mengetahui permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai motivasi dan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala

pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang lima poin (1-5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata diantaranya:

Tabel 3.2
Skala Likert

NO.	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder menggunakan studi kepustakaan, yaitu suatu cara untuk memperoleh data melalui berbagai macam sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah, dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber studi kepustakaan mencakup : koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen, dan sebagainya yang berkaitan dengan variabel dan masalah yang akan diteliti.

3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variable dengan menggunakan instrument kuisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui uji validasi dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Alat ukur yang digunakan untuk memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat *Statistic SPSS*. Rumus Korelasi *Product Moment*:

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

Dimana:

r_{xy} = koefisien kolerasi antar variable
 Y = skor total setiap responden
 X = skor tiap butir soal untuk setiap
 $\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi X
 $\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi Y
 η = jumlah responden

Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah Keputusan : jika r hitung $>$ r tabel berarti valid, sebaliknya

: jika r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid

Berikut merupakan hasil uji validitas pemberian insentif dan kinerja karyawan disajikan pada tabel di bawah ini:

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian satu arah (1-tailed) pada tingkat signifikasi 0,05 diperoleh nilai $Df = 30 - 2 = 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0.3610$ (Lampiran r_{tabel}).

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif

Pertanyaan	r hitung	r tabel df = n-2 = 28 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,792	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,879	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,833	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,879	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,839	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,882	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,785	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,866	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,743	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,904	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,778	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,737	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

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

Pertanyaan	r hitung	r tabel df = n-2 = 28 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,928	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,715	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,861	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,850	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,851	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,932	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,888	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,973	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,929	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,928	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
11	0,918	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
12	0,913	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
13	0,923	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
14	0,873	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
15	0,887	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

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.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2018) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,060 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut : Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_i = Nilai reliabilitas
- k = Jumlah item
- $\sum si^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor
- $\sum st^2$ = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,60$	Kurang Reliabel
2	$0,60 < \alpha > 0,60$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,60$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner 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 30 orang responden. Dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk pemberian insentif sebesar 0,957.

Tabel 3.6

Case Processing Summary

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

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 3.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	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 0,957 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 15 dari 30 orang responden. Dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk kinerja karyawan sebesar 0,881.

Tabel 3.8

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

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 3.9

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	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 kinerja karyawan sebesar 0,981 yang berarti diterima karna cronbach's alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

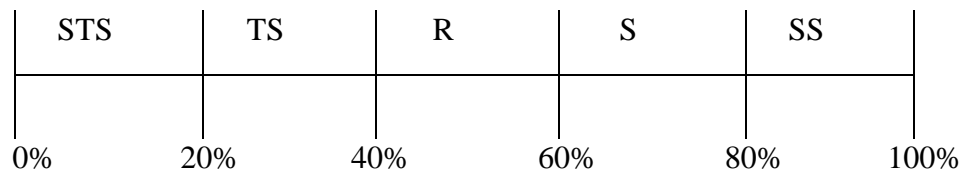
3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, dan gambar.

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada peneltiann kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X (Motivasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan Rank Spearman. Rumus yang digunakan korelasi *Rank Spearman* adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \text{dimana } d^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]$$

Keterangan :

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

d_i = Selisih setiap pasang rank

R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap 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

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r : Koefisien korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, uji signifikansi dilakukan dengan uji t. Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

t_h : Nilai t hitung

n : Jumlah responden

r^2 : Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan

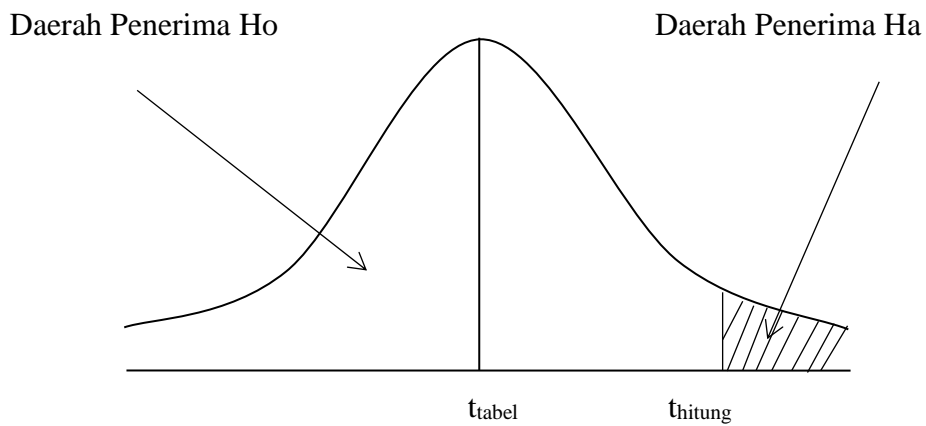
3.8.6 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- $H_a (\rho \geq 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah, maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Nanotech Herbal Indonesia

4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan PT Nanotech Herbal Indonesia

PT Nanotech Herbal Indonesia (NHI) adalah perusahaan manufaktur dan nanoteknologi global yang berbeda. PT. NHI berdiri pada bulan September 2013 sebagai perusahaan start up yang bergerak dibidang manufaktur. Perusahaan ini didukung oleh para ahli dibidang nanoteknologi sehingga tumbuh dan berkembang untuk bisa menjadi perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan terkemuka lainnya.

PT. NHI menawarkan berbagai macam produk dan layanan herbal untuk pemrosesan bahan nano untuk mendapatkan produk yang baik. Selama beberapa tahun terakhir PT. NHI telah berkembang dari pasar sempit menjadi perusahaan multi-channel nasional dan pengecer. PT. NHI bertujuan untuk memberikan pengalaman layanan terbaik bagi para pelanggannya. Telah terbukti bahwa menggunakan nanoteknologi pada herbal memberikan banyak manfaat dalam kualitas.

Banyak produk telah dibuat dan diproduksi dengan teknologi nano. Misalnya, nano kitosan, yang berasal dari crams atau udang, nano propolis dari lebah, nano spirulina berasal dari ganggang hijau, dan masih banyak lagi. Didukung oleh banyak ahli, laboratorium praktek yang baik, analisis cepat dan respon cepat.

4.1.2 Visi Dan Misi PT Nanotech Herbal Indonesia

Tujuan PT Nanotech Herbal Indonesia adalah menjadi pilihan utama bagi para pelanggannya, dengan memberikan pengalaman layanan terbaik bagi para pelanggannya melebihi dari yang palanggan harapkan. Berikut adalah Visi dan Misi dari PT Nanotech Herbal Indonesia :

1. Visi

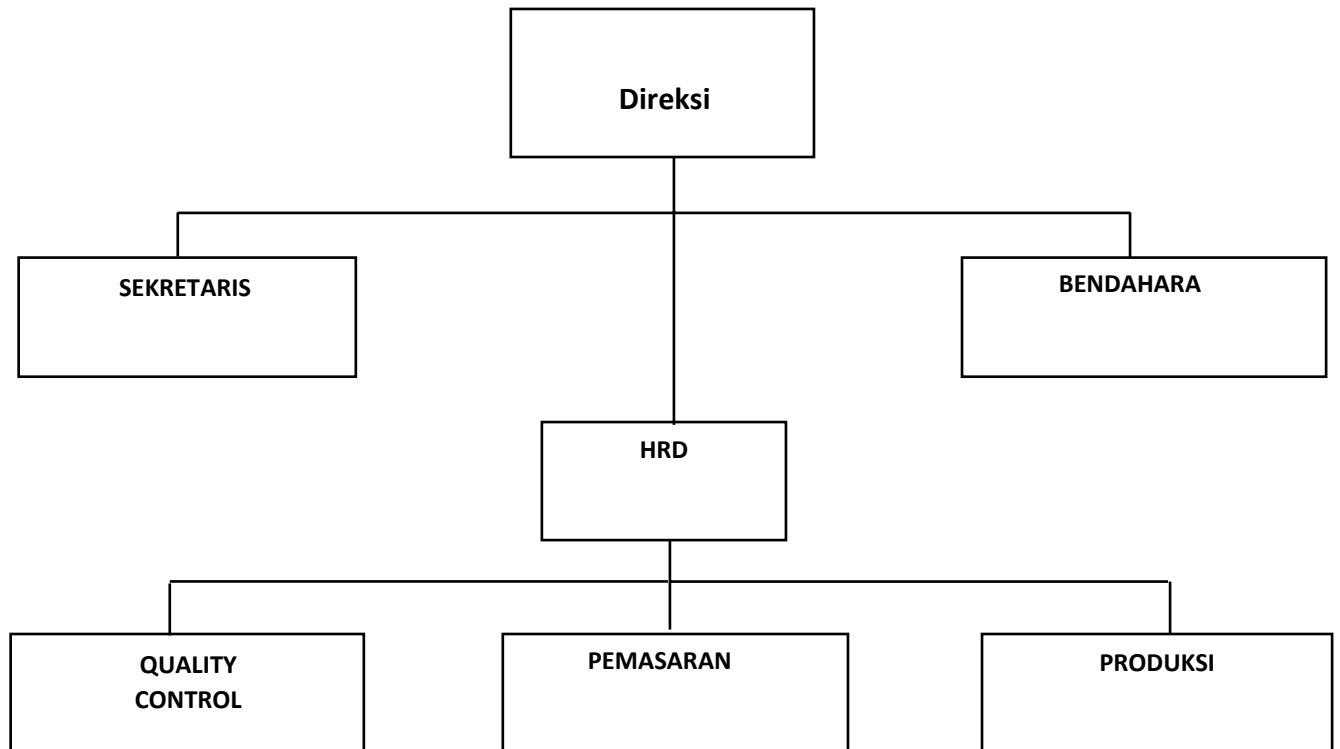
Menjadi perusahaan herbal yang menggunakan teknologi nano sebagai kekuatan utama dan dikenal karena kapabilitas, kredibilitas dan kualitas produk yang diciptakan.

2. Misi

- a. Untuk memberikan solusi dan layanan pelatihan inovatif tentang nanoteknologi.
- b. Untuk membangun perusahaan yang professional, inovatif dan adaptif terhadap perubahan cepat.
- c. Untuk meningkatkan kualitas produk herbal (nano) dan kemampuan industry nasional yang didukung oleh pengujian standar.
- d. Untuk menyediakan produk unit dengan nanoteknologi.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Nanotech Herbal Indonesia

Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT Nanotech Herbal Indonesia.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.4 Uraian Tugas

Berikut uraian pekerjaan dari masing-masing jabatan pada PT Nanotech Herbal Indonesia :

1. Direksi
Pemilik sekaligus dan penanggung jawab tertinggi terhadap jalannya system pada perusahaan.
2. Sekretaris
Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi dan sekretariat organisasi.
3. Bendahara
Mengkoordinasikan seluruh aktivitas pengelolaan keuangan dan kekayaan organisasi lalu mempertanggung jawabkan kepada direksi.
4. HRD
Mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan karyawan.

5. Quality Control
Bertanggung jawab melakukan pengecekan produk dari segi kualitas dan kuantitas selama proses produksi.
6. Pemasaran
Mengatur proses promosi sesuai dengan strategi pemasaran yang sudah ditetapkan.
7. Produksi
Bertanggung jawab dalam melaksanakan proses produksi mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi.

4.1.5 Profil Responden

Profil responden adalah penjelasan mengenai latar belakang orang yang dijadikan responden dan diberikan kuesioner. Profil responden yang diteliti terbagi menjadi empat kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut adalah klasifikasi responden karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia :

1. Jenis Kelamin Responden

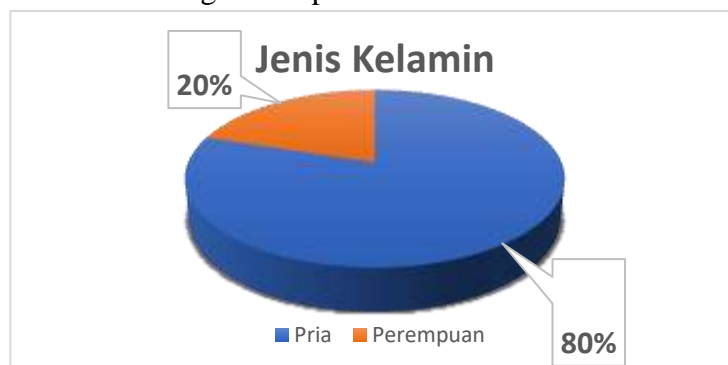
Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	80
2	Perempuan	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian produksi PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden atau 80%, yang berjenis kelamin perempuan 6 responden atau 20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Gambar 4.2
Tingkat Responden Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer, 2022

2. Usia Responden

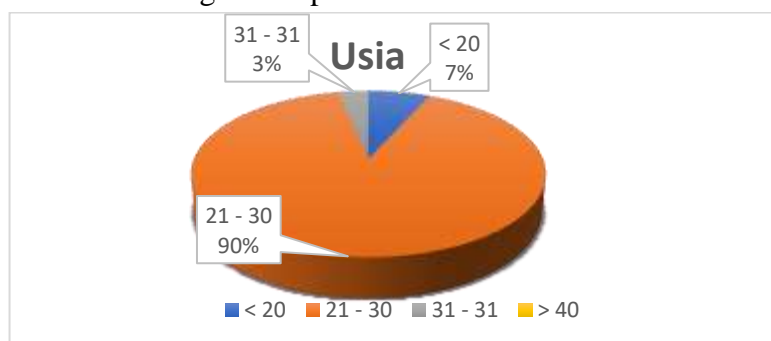
Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	6,7
2	20 – 30 tahun	27	90
3	31 – 40 tahun	1	3,3
4	> 40 tahun	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang merupakan karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi, yang paling banyak yaitu karyawan berusia 31-40 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 90% dari total 30 responden.

Gambar 4.3
Tingkat Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Primer, 2022

3. Masa Kerja Responden

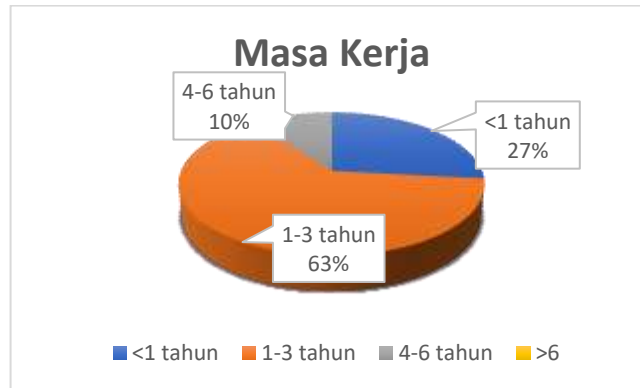
Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<1 tahun	8	26,7
2	1- 3 tahun	19	63,3
3	4- 6 tahun	3	10
4	>6 tahun	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3% dari total 30 responden.

Gambar 4.4
Tingkat Responden Masa Kerja



Sumber : Data Primer, 2022

4. Tingkat Pendidikan Responden

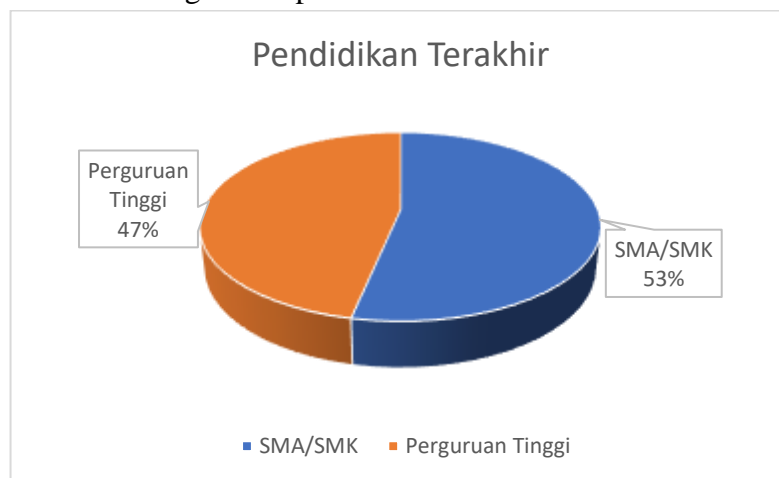
Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA/SMK	16	53,3
2	Perguruan Tinggi	14	46,7
Jumlah		30	82,5

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi, yang paling banyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK kebawah sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3% dari total 30 responden.

Gambar 4.5
Tingkat Responden Pendidikan Terakhir



Sumber : Data Primer, 2022

4.2 Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah dengan menggunakan program SPSS.

4.2.1 Pemberian Insentif Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi

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 Nanotech Herbal Indonesia yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. *Piece Work*

Tabel 4.5

Besarnya *Piece Work* Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	16	64	53,2
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	110	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab sangat setuju dan kurang setuju, 16 responden atau 53,2% menjawab setuju, 2 responden atau 6,7% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,2% pada pernyataan “besarnya *piece work* yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju *piece work* yang diberikan oleh PT Nanotech Herbal Indonesia sudah sesuai dengan pekerjaan dan harus dipertahankan untuk kedepannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan, karena 16,7% responden yang menyatakan kurang setuju dan 6,7% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya *piece work* yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.6
Standar Produksi Per Unit Untuk Dapat Piece Work Terlalu Tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	9	27	30
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	113	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 6,7% menjawab tidak setuju, 9 responden atau 30% menjawab kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan kurang setuju, setuju dan sangat setuju dengan nilai sebesar 30% 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 30% responden menyatakan sangat setuju. Walaupun masih ada 3,3% responden yang menyatakan sangat tidak setuju standar piece work perlu dikaji ulang apakah harus dipertahankan atau tidak.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 113 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa standar produksi per unit untuk dapat piece work terlalu tinggi.

Tabel 4.7
Mampu Memproduksi Produk Per Unit Sesuai Dengan Yang Telah Di
Tentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	14	56	46,7
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	115	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 14 responden atau 46% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau 26,7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46% 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 13,3% responden yang menyatakan kurang setuju. Maka, perlu adanya perbaikan dan kajian ulang terkait hal ini.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan.

2. Bonus

Tabel 4.8
Besarnya Bonus Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36,7
Setuju	4	7	28	23,3
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	6	12	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	113	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 6 responden atau 20% menjawab tidak setuju dan kurang setuju, 7 responden atau 23,3% menjawab setuju, dan sebanyak 11 responden atau 36% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 36,7% pada pernyataan “besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan”. Yang artinya responden sangat setuju bonus yang diberikan oleh PT Nanotech Herbal Indonesia sudah dapat dikatakan baik melihat tanggapan dari responden menunjukkan sangat setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 113 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ & = \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.9
Bonus Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36,7
Setuju	4	8	32	26,7
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7

Jumlah	30	113	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 6 responden atau 20% menjawab kurang setuju, sebanyak 8 responden atau 26,7% menjawab setuju dan sebanyak 11 responden atau 36,7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 36,7% pada pernyataan “bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 10% responden menjawab tidak setuju dan 6,7% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 113 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya.

Tabel 4.10
Pemberian Bonus Selalu Ada Setiap Bulannya Dan Sudah Terstruktur Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	8	32	26,7
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	113	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden atau 16,7% menjawab tidak setuju, 7 responden atau 23,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 8 responden atau 26,7% menjawab setuju dan sebanyak 10 responden atau 33,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 33,3% pada pernyataan “Pemberian bonus selalu ada

disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan telah terstruktur dengan baik. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 16,7% responden menjawab tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 113 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ & = \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik.

3. Lembur

Tabel 4.11
Besarnya Upah Lembur Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Waktu Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	110	100

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden atau 16,7% menjawab tidak setuju, 6 responden atau 20% menjawab kurang setuju, sebanyak 13 responden atau 43,3% menjawab setuju dan sebanyak 6 responden atau 20% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43,3% 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 16,7% responden menjawab tidak setuju dan 20% responden menjawab kurang setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan.

Tabel 4.12

Upah Lembur Yang Diberikan Sudah Adil Dan Merata Untuk Setiap Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	11	44	36,7
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	114	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden atau 16,7% menjawab tidak setuju dan kurang setuju, 11 responden atau 36,7% menjawab setuju, dan 9 responden atau 30% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 36,7% 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.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan.

Tabel 4.13
Jadwal Lembur Diberitahukan Sehari Sebelumnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,3
Setuju	4	10	40	33,3
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	10
Jumlah		30	104	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab tidak setuju, 6 responden atau 20% menjawab kurang setuju, sebanyak 10 responden atau 33,3% menjawab setuju dan sebanyak 7 responden atau 23,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 33,3% 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 10% responden menjawab sangat tidak setuju dan 13,3% responden menjawab tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 69,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya.

4. Jaminan Sosial

Tabel 4.14

Jaminan Sosial Yang Di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Dan Jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	27,6
Setuju	4	14	56	45,9
Kurang Setuju	3	3	9	10,3
Tidak Setuju	2	5	10	17,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	115	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden atau 17,2% tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab kurang setuju, 14 responden atau 45,9% setuju, dan sebanyak 8 responden atau 27,6% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 45,9% pada pernyataan “Jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan”. Yang artinya responden setuju jaminan sosial yang diberikan oleh PT Nanotech Herbal Indonesia sudah dapat dikatakan baik melihat tanggapan dari responden menunjukkan kesetujuannya. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 17,2% responden menjawab tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ & = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,67\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan.

Tabel 4.15

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

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	117	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab tidak setuju dan kurang setuju, 9 responden atau 30% menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden atau 40% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 40% pada pernyataan “Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan. Walaupun masih perlu

dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 13,3% responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 117 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ & = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan.

Tabel 4.16
Setiap Ada Karyawan Yang Pensiun/Keluar Selalu Dapat Pesangon

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	114	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 5 responden atau 16,7% menjawab kurang setuju, sebanyak 13 responden atau 43,3% menjawab setuju dan sebanyak 8 responden atau 26,7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43,3% 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 10% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \end{aligned}$$

$$= \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon.

Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada PT Nanotech Herbal Indonesia pada bagian produksi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan pemberian insentif sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{1351}{30} = 45\% \end{aligned}$$

Tabel 4.17
Sebaran Nilai Interval Pemberian Insentif

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	45	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 4.18
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pemberian Insentif

No	Ukuran	Total Skor	Rata-rata Perindikator
<i>Piece Work</i>			
1	Besarnya <i>piece work</i> yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan.	110	113
2	Standar produksi per unit untuk dapat <i>piece work</i> terlalu tinggi.	113	
3	Mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan.	115	
Bonus			
1	Besarnya bonus yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan	113	113
2	Bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan nya.	113	
3	Pemberian bonus selalu ada disetiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik	113	
Lembur			
1	Besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan	110	

2	Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawannya	114	109
3	Jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya	104	
Jaminan Sosial			
1	Jaminan sosial yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan	115	115
2	Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan	117	
3	Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon	114	
Rata-rata			113

Sumber : Data Primer, 2022

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 jaminan sosial dengan total skor 115. Sedangkan tanggapan skor total terendah pada variabel pemberian insentif terdapat pada indikator lembur dengan total skor 109. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa lembur yang diberikan oleh perusahaan masih perlu dikaji ulang mulai dari besarnya upah lembur yang di berikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan, upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawannya, dan jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya agar dapat mendorong semangat dan kinerja para karyawan. Dan untuk indikator jaminan sosial 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 :

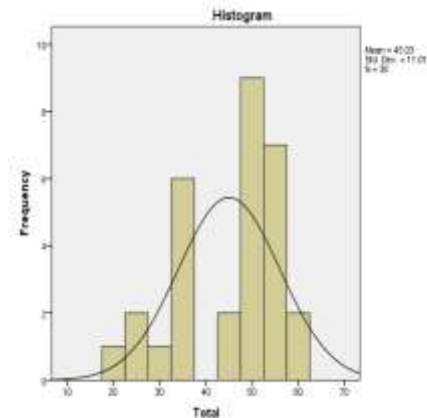
Tabel 4.19

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Statistik Pemberian Insentif

Statistics

Total skor		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		45.03
Median		49.00
Mode		52 ^a
Std. Deviation		11.012
Variance		121.275
Range		40
Minimum		20
Maximum		60
Sum		1351

Sumber : Data Primer, 2022



Gambar 4.6

Histogram Pemberian Insentif

Untuk mengetahui pemberian insentif PT Nanotech Herbal Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata-rata empiric lebih tinggi sebesar 45,03% 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 (45,03 > 36) artinya pemberian insentif pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi cukup baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nanotech Herbal Indonesia

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 Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kuantitas Kerja

Tabel 4.20

Pekerjaan Yang Dikerjakan Sudah Sesuai Dengan Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	40

Setuju	4	12	48	40
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab tidak setuju, 2 responden atau 6,7% menjawab kurang setuju, 12 responden atau 40% menjawab setuju dan sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40% pada pernyataan “Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan target perusahaan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena masih ada dan 13,3% responden menjawab tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target.

Tabel 4.21

Pekerjaan Selalu Melebihi Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	119	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab tidak setuju, 5 responden atau 16,7% menjawab kurang setuju, sebanyak 9 responden atau 30% menjawab setuju dan sebanyak 12 responden atau 40% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40% pada pernyataan “Pekerjaan melebihi target”. Yang artinya responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah melebihi target dari yang di tetapkan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 13,3% responden menjawab tidak setuju dan 16,7% responden menjawab kurang setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang dikerjakan selalu melebihi target.

Tabel 4.22

Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Di Tetapkan
Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36,7
Setuju	4	12	48	40
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	119	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden atau 16,7% menjawab tidak setuju, 2 responden atau 6,7% menjawab kurang setuju, sebanyak 12 responden atau 40% menjawab setuju dan sebanyak 11 responden atau 36,7%

menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40% pada pernyataan “Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah melebihi target dari yang di tetapkan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 16,7% responden menjawab tidak setuju dan 6,7% responden menjawab kurang setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Tabel 4.23

Bekerja Karena Kewajiban Sebagai Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	53,3
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 6 responden atau 20% menjawab setuju dan sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Bekerja karena kewajiban seorang karyawan”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bekerja karena kewajibannya sebagai seorang karyawan. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan

atau peningkatan karena ada 10% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab kurang setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan bekerja karena kewajiban seorang karyawan.

Tabel 4.24

Penyelesaian Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Standar Kualitas Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,7
Setuju	4	8	32	26,7
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	119	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju dan kurang setuju, 8 responden atau 26,7% menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden atau 46,7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,7% 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 10% responden menjawab tidak setuju dan 6,7% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan.

Tabel 4.25
Teliti dan Rapi Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,3
Setuju	4	10	40	33
Kurang Setuju	3	2	6	6,9
Tidak Setuju	2	2	4	6,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,9
Jumlah		30	122	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 10 responden atau 33% menjawab setuju, dan 14 responden atau 46,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,3% pada pernyataan “teliti dan rapi dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka teliti dan rapi dalam bekerja. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 6,9% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan selalu teliti dan rapi dalam bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Tabel 4.26
Penyelesaian Pekerjaan Selalu Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab kurang setuju, sebanyak 13 responden atau 43,3% menjawab setuju dan sebanyak 12 responden atau 40% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43,3% 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 6,7% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.27
Tidak Menunda-nunda Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	50
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,7

Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 9 responden atau 30% menjawab setuju, dan 15 responden atau 50% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 50% pada pernyataan “Tidak menunda-nunda pekerjaan”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa pekerjaan masih banyak yang ditunda-tunda. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 6,7% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

Tabel 4.28
Tidak Meninggalkan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	60
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 2 responden atau 6,7% menjawab kurang setuju, sebanyak 6 responden atau 20% menjawab setuju dan sebanyak 18 responden atau 60% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “Tidak meninggalkan pekerjaan”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka tidak meninggalkan pekerjaan. Walaupun

masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 10% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ & = \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya.

4. Kehadiran

Tabel 4.29
Rajin Masuk Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,7
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	122	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 6,7% menjawab tidak setuju dan kurang setuju, sebanyak 9 responden atau 30% menjawab setuju dan sebanyak 14 responden atau 46,7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,7% pada pernyataan “Rajin masuk bekerja”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka rajin masuk bekerja. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 10% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden :} \\ & = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \end{aligned}$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan rajin masuk bekerja.

Tabel 4.30
Tidak Pernah Terlambat Masuk Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,7
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 6,7% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 9 responden atau 30% menjawab setuju dan sebanyak 14 responden atau 46,7% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,7% pada pernyataan “Tidak pernah terlambat masuk kerja”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka tidak pernah terlambat masuk kerja. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena ada 6,7% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak pernah terlambat masuk kerja.

Tabel 4.31
Masuk Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	53,3
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 6 responden atau 20% menjawab setuju dan sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Masuk tepat waktu”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka masuk tepat waktu. Walaupun masih perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan karena 10% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan masuk tepat waktu.

5. Tanggung Jawab

Tabel 4.32
Komunikatif, Berhubungan Baik Dengan Rekan Kerja Maupun Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	53,3
Setuju	4	8	32	26,7
Kurang Setuju	3	4	12	13,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	126	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 13,7% menjawab kurang setuju, sebanyak 8 responden atau 26,7% menjawab setuju dan sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan”. Yang artinya responden bersikap komunikatif ketika bekerja.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Tabel 4.33

Bersikap Tegas, Menegur Rekan Kerja Yang Melalaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	12	48	40
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	117	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 13,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 12 responden atau 40% menjawab setuju dan sebanyak 10 responden atau 33,3% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40% 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 10% responden menjawab tidak setuju dan 3,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 117 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan bersikap tegas, menegur rekan kerja saya yang melalaikan pekerjaan.

Tabel 4.34
Berani Meminta Maaf Apabila Salah Dalam Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	60
Setuju	4	7	28	23,3
Kurang Setuju	3	1	3	3,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden atau 3,3% menjawab kurang setuju, 7 responden atau 23,3% menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden atau 60% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% 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 6,7% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia pada bagian produksi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{1835}{30} = 61,17\% \end{aligned}$$

Tabel 4.35

Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	61,17	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 4.36

Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Ukuran	Total Skor	Rata-rata Perindikator
Kuantitas Kerja			
1	Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan target	122	120
2	Pekerjaan selalu melebihi target	119	
3	Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	119	
Kualitas Kerja			
1	Bekerja karena kewajiban sebagai seorang karyawan	123	121
2	Penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan kualitas standar perusahaan	119	
3	Teliti dan rapi dalam bekerja	122	
Pemanfaatan Waktu			
1	Penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu	123	124
2	Tidak menunda-nunda pekerjaan	123	
3	Tidak meninggalkan pekerjaan	127	
Kehadiran			
1	Rajin masuk kerja	122	123
2	Tidak pernah terlambat masuk kerja	123	
3	Masuk tepat waktu	123	
Tanggung Jawab			
1	Komunikatif, berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan	126	

2	Bersikap tegas, menegur rekan kerja saya yang melalaikan pekerjaan	117	123
3	Berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan	127	
Rata-rata			122

Sumber : Data Primer, 2022

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 pemanfaatan waktu dengan total skor 124. Sedangkan tanggapan total rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan total skor 120. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa kuantitas kerja karyawan bagian produksi PT Nanotech Herbal Indonesia masih harus diperbaiki dan dibenahi agar proses produksi dan proses operasional perusahaan tidak terganggu dan insentif yang diberikan perusahaan pun akan ditingkatkan.

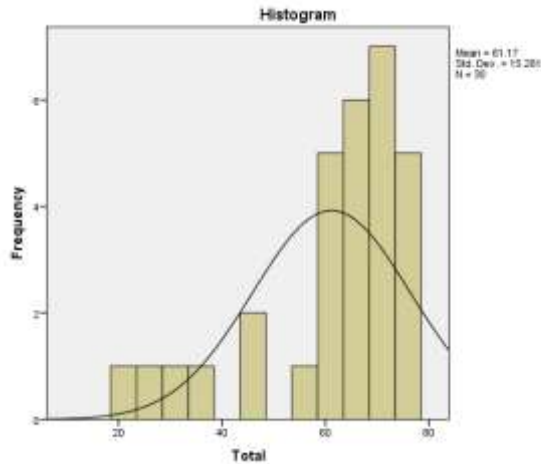
Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.37
Analisis Data Distribusi Frekuensi Statistika Kinerja Karyawan

Statistics		
Total skor		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		61.17
Median		65.00
Mode		75
Std. Deviation		15.261
Variance		232.902
Range		54
Minimum		21
Maximum		75
Sum		1835

Sumber : Data Primer, 2022

Gambar 4.7
Histogram Kinerja Karyawan



Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata-rata empiric lebih tinggi sebesar 61,17% 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 (61,17 > 45) artinya kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi cukup baik.

4.2.3 Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi

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 30 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Nanotech Herbal Indonesia hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.38
Korelasi Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan
Menggunakan Rank Spearman

Correlations			Insentif	Kinerja
Spearman's rho	Insentif	Correlation Coefficient	1.000	.637**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	.637**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa N atau jumlah responden adalah 30, 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 0,637, maka nilai ini menandakan hubungan yang kuat antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.39
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	0,637	Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sugiyono, 2018

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,637$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= rs^2 \times 100\% \\
 &= 0,637^2 \times 100\% \\
 &= 0,4058 \times 100\% \\
 &= 40.58\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan sebesar 40,58% sedangkan sisanya 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.

a. Menentukan t_{hitung}

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

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,637\sqrt{(30-2)}}{\sqrt{(1-0,637^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3,3707}{0,7708}$$

$$t_{hitung} = 4,3730$$

b. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan nilai $\alpha = 0,10$ dan $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,7011.

4. Menentukan Hipotesis Statistik

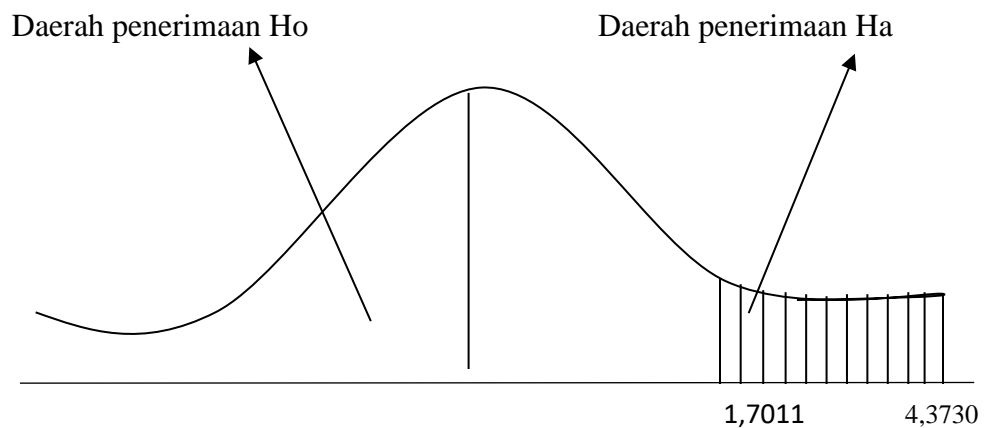
Dimana rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.
- $H_a (\rho \geq 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah, maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.
- c. Kurva

Gambar 4.8
Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik



Hasil dari uji kurva diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,3730 > 1,7011$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi.

4.3 Pembahasan Dan Interpretasi

4.3.1 Pemberian Insentif Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi

Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

Pada hasil penelitian ini, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 113. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator lembur dengan nilai sebesar 109, sedangkan untuk nilai tertinggi yaitu pada indikator jaminan sosial dengan nilai sebesar 115. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak perusahaan, menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan insentif setiap bulan, pemberian insentif berdasarkan aturan yang berlaku di dalam perusahaan, setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan insentif dari perusahaan, dan karyawan harus memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, seperti kriteria tingkat kehadiran atau pencapaian target perusahaan.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila karyawan tersebut mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dan jika realisasi hasil

kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan yang tidak mampu direalisasikan oleh karyawan akan menimbulkan ketegangan di dalam diri karyawan dan jika karyawan tersebut tidak dapat merealisasikannya, maka akan menimbulkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian pada variabel kinerja karyawan, menunjukkan hasil rekapitulasi dan rata-rata nilai pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata pada variabel kinerja karyawan sebesar 122, pada tabel di atas diperoleh indikator yang memiliki nilai terendah dan indikator yang memiliki nilai tertinggi. Berdasarkan tabel di atas untuk indikator yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pada indikator pemanfaatan waktu kerja dengan nilai sebesar 124, sedangkan untuk indikator yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu pada indikator kuantitas kerja dengan nilai sebesar 120.

Ada kalanya kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi meningkat tetapi ada juga karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Bila terjadi kondisi demikian ada baiknya pihak manajemen perusahaan atau bagian SDM mengadakan penilaian kinerja secara rutin untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa penilaian kinerja yang baik adalah penilaian kinerja yang transparan dan tidak memihak. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik apabila perusahaan memperhatikan dan memenuhi segala kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan.

4.3.3 Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai yang ditunjukkan pada tabel 4.38 yaitu nilai $r^2=0,637$, Nilai tersebut apabila diinterpretasikan pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi rank spearman berada pada interval ke-empat (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia bagian produksi berada pada tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan analisis pada uji hipotesis korelasi, nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,3730 dan t_{tabel} sebesar 1,7011, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,3730 > 1,7011$) artinya terima H_a dan tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia bagian produksi dengan tingkat hubungan yang kuat.

Hasil analisis pada koefisien determinasi, menunjukkan nilai sebesar 40.58% nilai tersebut memiliki makna bahwa kontribusi yang diberikan oleh pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia bagian produksi sebesar 40.58%, yang artinya 59.42% dipengaruhi oleh faktor lain di luar pemberian insentif.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia bagian produksi dengan tingkat hubungan yang kuat. Hasil penelitian ini diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kusuma Sihombing (2018) dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel pemberian insentif dengan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,569. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 32,4% menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 67.6% dijelaskan oleh faktor- faktor lain diluar pemberian insentif. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung dan ttabel yaitu ($2,208 > 2,014$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan diberikan saran sebagai berikut.

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pemberian insentif, diperoleh nilai nilai pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 113. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada lembur dengan nilai sebesar 109, sedangkan untuk nilai tertinggi yaitu pada indikator jaminan sosial dengan nilai sebesar 115. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Bagian Produksi. Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil rekapitulasi dan rata-rata nilai pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata pada variabel kinerja karyawan sebesar 122, pada tabel di atas diperoleh indikator yang memiliki nilai terendah dan indikator yang memiliki nilai tertinggi. Indikator yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pada indikator pemanfaatan waktu dengan nilai sebesar 124, sedangkan untuk indikator yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu pada indikator kuantitas kerja dengan nilai sebesar 120.

3. Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai yang ditunjukkan pada tabel 4.38 yaitu nilai $r^2=0,637$, Nilai tersebut apabila diinterpretasikan pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi rank spearman berada pada interval ke-empat (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia bagian produksi berada pada tingkat hubungan yang kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT Nanotech Herbal Indonesia, adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel motivasi kerja, diperoleh kelemahan pada indikator lembur. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan terkait kondisi tersebut yaitu dengan mengkaji ulang indikator lembur guna meningkatkan kinerja karyawan, mulai dari besarnya upah lembur yang diberikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan, dan jadwal lembur diberitahukan sehari sebelumnya agar dapat mendorong semangat dan kinerja para karyawan, melihat kinerja karyawan bagian produksi yang menurun.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator kuantitas kerja. Masih terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan masih banyak karyawan yang bekerja secara tidak konsisten. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengawasan secara rutin kepada karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia bagian produksi.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Akademik, adalah sebagai berikut :

1. Diperlukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun dengan variabel yang berbeda untuk melengkapi kekurangan-kekurangan yang terdapat pada penelitian ini dan untuk menambah ilmu pengetahuan yang lebih di masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap terkait dengan pemberian insentif dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, Tubagus. Achmad. (2019). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. United States America: Pearson Education.*
- Handoko (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M, Yani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Marwansyah dan Mukaram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- Martoyo, Susilo. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edidisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rachmawati, Kusdyah, Ike. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *“Human Capital Management”*. Bogor: Penerbit. IN MEDIA.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwirio, Siswanto. B (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta

Siagian, Sondang P, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY

Suwanto. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan ketiga. Bandung: CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: CV Alfabeta,

Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Yusuf, Burhanuddin. (2019). “Manajemen sumber daya manusia,” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Candana, Dori, Mitra. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kharisma Palembang.

Gunawan, Fandy. (2017). Hubungan Pelaksanaan Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Interniaga.

Meilawati, Dian. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindoshop Kota Sorong.

Rendanu, Edwin. (2019). Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Deltapack Industri Bogor.

Sihombing, Iwan, Kusuma. (2018). Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andri
Alamat : Kp. Cihurang, RT/RW, 11/09, Kel. Pasirsuren,
Kec. Palabuhanratu, Kab. Sukabumi, Jawa Barat.
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 31 Desember 1996
Umur : 25 tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN SIMPENAN
• SMP : MTS ASSYUHADA
• SMA : SMK MUTIARA PALABUHANRATU
• PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Bogor, 2022

(Andri)

Lampiran 2.



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA

Oleh: Andri

NPM : 021115 445

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

Nomor Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMA/SMK	B. Perguruan Tinggi		
Usia Responden	A. < 20 Tahun	B. 21-30 Tahun	C. 31-40 Tahun	D. > 40 Tahun
Masa Kerja Responden	A. < 1 Tahun	B. 1-3 Tahun	C. 4-6 Tahun	D. > 6 Tahun

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Sangat Setuju(SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (TP)

(INSTRUMEN PENELITIAN)

a. Pemberian Insentif

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
Piece Work						
1	Besarnya <i>Piece work</i> yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan					
2	Standar produksi per unit untuk dapat <i>piece work</i> terlalu tinggi					
3	Mampu memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah ditentukan					
Bonus						
1	Besarnya bonus yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan					
2	Bonus yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawannya					
3	Pemberian bonus selalu ada setiap bulannya dan sudah terstruktur dengan baik					
Lembur						
1	Besarnya upah lembur yang diberikan sudah sesuai dengan waktu pekerjaan					
2	Upah lembur yang diberikan sudah adil dan merata untuk setiap karyawan					
3	Jadwal lembur diberitahukan sehar sebelumnya					
Jaminan Sosial						
1	Jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan					
2	Asuransi kecelakaan kerja/jiwa berjalan sesuai dengan apa yang telah diberikan					
3	Setiap ada karyawan yang pensiun/keluar selalu dapat pesangon					

Lampiran 4.

(INSTRUMEN PENELITIAN)

b. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan target					
2	Pekerjaan sudah melebihi target					
3	Penyelesaian pekerja sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
Kualitas Kerja						
1	Bekerja karena kewajiban sebagai karyawan					
2	Penyelesaian sudah sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
3	Terliti dan rapi dalam bekerja					
Pemanfaatan Waktu						
1	Penyelesaian pekerjaan selalu tepat waktu					
2	Tidak menunda-nunda pekerjaan					
3	Tidak meninggalkan pekerjaan					
Kehadiran						
1	Rajin masuk kerja					
2	Tidak pernah terlambat masuk kerja					
3	Masuk tepat waktu					
Tanggung Jawab						
1	Komunikatif, berubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan					
2	Bersikap tegas, menegur rekan kerja yang melalaikan pekerjaan					
3	Berani meminta maaf apabila salah dalam pekerjaan					

Lampiran 5. Tabulasi Variabel Pemberian Insentif (X)

NO	PEMBERIAN INSENTIF												Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
2	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	53
5	2	3	3	2	1	2	2	2	5	3	5	4	34
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
9	4	3	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	47
10	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	3	36
11	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	53
12	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	50
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27
14	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	20
15	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	53
16	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	54
17	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	51
18	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	49
19	5	3	4	4	3	2	2	4	4	5	4	4	44
20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52
21	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23
22	4	3	4	2	2	3	2	4	1	3	3	2	33
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
24	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	2	34
25	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	3	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	5	31
28	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	56
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
30	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	52

Lampiran 6. Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KINERJA KARYAWAN															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
2	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	69
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	47
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
10	4	2	2	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	56
11	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	65
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	35
14	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	25
15	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
18	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	67
19	4	2	5	5	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	62
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	65
21	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	21
22	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	63
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	65
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	31
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	64

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif (X)

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total
x1	Pearson Correlation	1	.626**	.689**	.660**	.589**	.579**	.577**	.794**	.474**	.768**	.580**	.552**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.008	.000	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.626**	1	.727**	.755**	.703**	.797**	.701**	.744**	.660**	.741**	.744**	.531**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.689**	.727**	1	.670**	.650**	.707**	.571**	.647**	.648**	.815**	.647**	.487**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.660**	.755**	.670**	1	.861**	.841**	.705**	.740**	.469**	.732**	.629**	.663**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.589**	.703**	.650**	.861**	1	.808**	.684**	.664**	.458**	.752**	.560**	.563**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.011	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.579**	.797**	.707**	.841**	.808**	1	.775**	.781**	.543**	.693**	.634**	.607**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7	Pearson Correlation	.577**	.701**	.571**	.705**	.684**	.775**	1	.750**	.506**	.586**	.457**	.521**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.004	.001	.011	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8	Pearson Correlation	.794**	.744**	.647**	.740**	.664**	.781**	.750**	1	.527**	.777**	.604**	.604**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9	Pearson Correlation	.474**	.660**	.648**	.469**	.458**	.543**	.506**	.527**	1	.714**	.730**	.590**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.009	.011	.002	.004	.003		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x10	Pearson Correlation	.768**	.741**	.815**	.732**	.752**	.693**	.586**	.777**	.714**	1	.640**	.728**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x11	Pearson Correlation	.580**	.744**	.647**	.629**	.560**	.634**	.457**	.604**	.730**	.640**	1	.477**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.011	.000	.000	.000		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.552**	.531**	.487**	.663**	.563**	.607**	.521**	.604**	.590**	.728**	.477**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.006	.000	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.792**	.879**	.833**	.879**	.839**	.882**	.785**	.866**	.743**	.904**	.778**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Total	
y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 30	.608** .000 30	.831** .000 30	.797** .000 30	.7 .76 30	.8 .73 30	.8 .26 30	.8 .90 30	.8 .61 30	.8 .32 30	.855** .000 30	.829** .000 30	.833** .000 30	.752** .000 30	.848** .000 30	.9 .28 30
y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** .000 30	1 .000 30	.697** .000 30	.631** .000 30	.8 .38 30	.5 .67 30	.6 .12 30	.6 .69 30	.5 .06 30	.5 .94 30	.494** .006 30	.738** .000 30	.580** .001 30	.588** .001 30	.456** .011 30	.7 .15 30
y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.831** .000 30	.697** .000 30	1 .000 30	.822** .000 30	.6 .60 30	.7 .55 30	.7 .95 30	.8 .02 30	.7 .56 30	.7 .13 30	.740** .000 30	.766** .000 30	.781** .000 30	.707** .000 30	.720** .000 30	.8 .61 30
y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.797** .000 30	.631** .000 30	.822** .000 30	1 .000 30	.6 .66 30	.7 .46 30	.7 .04 30	.7 .84 30	.7 .07 30	.7 .90 30	.779** .000 30	.759** .000 30	.734** .000 30	.700** .000 30	.745** .000 30	.8 .50 30
y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.776** .000 30	.838** .000 30	.660** .000 30	.666** .000 30	1 .01 30	.7 .17 30	.7 .51 30	.8 .26 30	.7 .95 30	.7 .30 30	.734** .000 30	.784** .000 30	.702** .000 30	.741** .000 30	.670** .000 30	.8 .51 30
y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.873** .000 30	.567** .001 30	.755** .000 30	.746** .000 30	.7 .01 30	1 .30 30	.8 .32 30	.9 .18 30	.9 .00 30	.8 .87 30	.843** .000 30	.876** .000 30	.881** .000 30	.819** .000 30	.857** .000 30	.9 .32 30
y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.826** .000 30	.612** .000 30	.795** .000 30	.704** .000 30	.7 .17 30	.8 .32 30	1 .848** 30	.8 .00 30	.8 .17 30	.7 .63 30	.759** .000 30	.818** .000 30	.876** .000 30	.721** .000 30	.805** .000 30	.8 .88 30
y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.890** .000 30	.669** .000 30	.802** .000 30	.784** .000 30	.8 .51 30	.9 .18 30	.8 .48 30	1 .934** 30	.9 .00 30	.9 .27 30	.904** .000 30	.865** .000 30	.868** .000 30	.865** .000 30	.867** .000 30	.9 .73 30
y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.861** .000 30	.506** .004 30	.756** .000 30	.707** .000 30	.7 .26 30	.9 .00 30	.8 .17 30	.9 .34 30	1 .30 30	.874** .000 30	.907** .000 30	.817** .000 30	.883** .000 30	.804** .000 30	.904** .000 30	.9 .29 30
y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.832** .000 30	.594** .001 30	.713** .000 30	.790** .000 30	.7 .95 30	.8 .87 30	.7 .63 30	.9 .27 30	.8 .74 30	1 .30 30	.897** .000 30	.822** .000 30	.851** .000 30	.844** .000 30	.807** .000 30	.9 .28 30
y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.855** .000 30	.494** .006 30	.740** .000 30	.779** .000 30	.7 .34 30	.8 .43 30	.7 .59 30	.9 .04 30	.9 .07 30	.8 .97 30	1 .30 30	.759** .000 30	.863** .000 30	.833** .000 30	.888** .000 30	.9 .18 30
y12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.829** .000 30	.738** .000 30	.766** .000 30	.759** .000 30	.7 .84 30	.8 .76 30	.8 .18 30	.8 .65 30	.8 .17 30	.8 .22 30	.759** .000 30	1 .30 30	.847** .000 30	.778** .000 30	.753** .000 30	.9 .13 30
y13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.833** .000 30	.580** .001 30	.781** .000 30	.734** .000 30	.7 .02 30	.8 .81 30	.8 .76 30	.8 .68 30	.8 .83 30	.8 .51 30	.863** .000 30	.847** .000 30	1 .30 30	.828** .000 30	.816** .000 30	.9 .23 30
y14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.752** .000 30	.588** .001 30	.707** .000 30	.700** .000 30	.7 .41 30	.8 .19 30	.7 .21 30	.8 .65 30	.8 .04 30	.8 .44 30	.833** .000 30	.778** .000 30	.828** .000 30	1 .30 30	.6 .88 30	.8 .73 30
y15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.848** .000 30	.456** .011 30	.720** .000 30	.745** .000 30	.6 .70 30	.8 .57 30	.8 .05 30	.8 .67 30	.9 .04 30	.8 .07 30	.888** .000 30	.753** .000 30	.816** .000 30	.688** .000 30	1 .30 30	.8 .87 30
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.928** .000 30	.715** .000 30	.861** .000 30	.850** .000 30	.8 .51 30	.9 .32 30	.8 .88 30	.9 .73 30	.9 .29 30	.9 .28 30	.918** .000 30	.913** .000 30	.923** .000 30	.873** .000 30	.887** .000 30	1 .30 30

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

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

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

T Tabel

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576