



**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT MEKAR KARYA PRATAMA BOGOR**

SKRIPSI

Disusun oleh :
Gatot Dwi Nugroho
021113566

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT MEKAR KARYA PRATAMA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Sabtu, tanggal 16 Januari 2021

Gatot Dwi Nugroho
021113566

Menyetujui
Ketua Penguji Sidang,



(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Dr. Nancy Yushita, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Herman, SE,MM, CPHCM, CIRP, CHRMP.)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam penyelesaian skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM, selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan ini.
6. Bapak Herman, SE,MM. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Tim penyusun pedoman penulisan S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
8. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya
9. Teman-teman yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada poses penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Bogor, 04 Januari 2021
Penulis

ABSTRAK

Gatot Dwi Nugroho, 021113566. Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor, di bawah Bimbingan Nancy Yusnita dan Herman, 2021.

Hubungan antara karyawan dan perusahaan pada dasarnya merupakan hubungan timbal balik. Disisi lain, karyawan bekerja dengan memberikan segala yang dimiliki seperti tenaga, ide, dan pengetahuan kepada perusahaan ditempat mereka bekerja. Disisi lain, karyawan menerima penghargaan atas pekerjaan yang dijalankannya. Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk imbalan balas jasa atas kinerja mereka.

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah: Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif, Untuk mengetahui kinerja karyawan, Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor yang berjumlah 33 karyawan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sehingga sampelnya sebanyak 33 karyawan. Metode pengolahan / analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian bahwa insentif PT Mekar Karya Pratama Bogor masuk kategori baik, kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor masuk kategori baik masuk kategori baik, korelasi *rank spearman* antara variabel insentif dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Kata Kunci : Insentif dan kinerja.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. PerumusanMasalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud dari Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Insentif	11
2.2.1 Pengertian Insentif	11
2.2.2 Jenis-jenis Insentif.....	12
2.2.3 Tujuan Insentif	13
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Insentif	13
2.2.5 Indikator Insentif	14
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	16
2.3.3 Ukuran kinerja	17
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4 Penelitian Sebelumnya	19
2.5 Kerangka Pemikiran	20
2.5.1 Hubungan insentif terhadap kinerja karyawan.....	20
2.5.2 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	21

3.2.1	Objek Penelitian	22
3.2.2	Unit Analisis	22
3.2.3	Lokasi Penelitian	22
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	22
3.3.1	Jenis Data Penelitian	22
3.3.2	Sumber Data Penelitian	23
3.4	Operasionalisasi Variabel	23
3.5	Metode Penarikan Sampel	24
3.6	Metode Pengumpulan Data	24
3.7	Uji Kualitas Data	25
3.7.1	Uji Validitas	25
3.7.2	Uji Reliabilitas	26
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	27
3.8.1	Analisis Deskriptif	27
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi	27
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi	29
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	29
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1.	Profil PT Mekar Karya Pratama Bogor	31
4.1.1.	Sejarah Singkat PT Mekar Karya Pratama Bogor	31
4.1.2	Visi dan Misi PT Mekar Karya Pratama Bogor	31
4.1.2.1	Visi	31
4.1.2.2	Misi	32
4.1.3	Struktur Organisasi	32
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	35
4.1.5	Profil Responden.....	38
4.2	Insentif dan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor4.....	2
4.2.1	Insentif	42
4.2.2	Kinerja Karyawan	55
4.3.	Analisis Insentif dan Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor.....	71
4.4	Pembahasan	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1	Kesimpulan	76
5.2.	Saran.....	76
	DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja Karyawan Berdasar Indikator Kualitas PT Mekar Karya Pratama Bogor Tahun 2017 s/d 2019	3
Tabel 1.2	Kuantitas Kerja PT Mekar Karya Pratama Bogor Tahun 2017 s/d 2019	4
Tabel 1.3	Grade Kinerja	4
Tabel 1.4	Rekapitulasi Kinerja karyawan bagian penjualan Pada PT Mekar Karya Pratama Bogor Periode Tahun 2017 s/d 2019 ..	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 3.2	Skala Likert	25
Tabel 3.3	Kriteria Penelitian Uji Reliabilitas	27
Tabel 3.4	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	29
Tabel 4.1	Ringkasan Uji Validitas Insentif (X)	36
Tabel 4.2	Ringkasan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Insentif	37
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas kinerja karyawan	37
Tabel 4.5	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.6	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.7	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.8	Klasifikasi Responden Berdasarkan lama bekerja	41
Tabel 4.9.	Jawaban mengenai “Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan”	42
Tabel 4.10.	Jawaban mengenai “Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan menerima komisi yang pantas.”	43
Tabel 4.11.	Jawaban mengenai “Perusahaan menjamin biaya BPJS ketenagakerjaan karyawannya.”	44

Tabel 4.12. Jawaban mengenai “Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya	45
Tabel 4.13. Jawaban mengenai “Fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.”.....	46
Tabel 4.14. Jawaban mengenai “Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai”	47
Tabel 4.15. Jawaban mengenai “Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja.”	48
Tabel 4.16. Jawaban mengenai “Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi”	49
Tabel 4.17. Jawaban mengenai “Karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja”	50
Tabel 4.18. Jawaban mengenai “Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan”	51
Tabel 4.19 Hasil Statistik Kepuasan Kerja (SPSS 23)	52
Tabel 4.20 Hasil Rata-rata Insentif	53
Tabel 4.21 Jawaban mengenai “Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah“	55
Tabel 4.22 Jawaban mengenai “Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan”	56
Tabel 4.23 Jawaban mengenai “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien”	57
Tabel 4.24 Jawaban mengenai “Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur”	58
Tabel 4.25 Jawaban mengenai “Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan”	59
Tabel 4.26 Jawaban mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”	60
Tabel 4.27 Jawaban mengenai “Disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan”	61

Tabel 4.28 Jawaban mengenai “Karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.”	62
Tabel 4.29 Jawaban mengenai “Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”	63
Tabel 4.30 Jawaban mengenai “Karyawan bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya”	64
Tabel 4.31 Jawaban mengenai “Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja”	65
Tabel 4.32 Jawaban mengenai “Karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan”	66
Tabel 4.33 Jawaban mengenai “Karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi”	67
Tabel 4.34 Jawaban mengenai “Tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi”	68
Tabel 4.35 Hasil Statistik Kinerja Karyawan (SPSS 23)	69
Tabel 4.36 Hasil Rata-rata Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.37 Korelasi Rank Spearman antara Insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor	71
Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Presentase Capaian Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor Periode 2017 s/d 2019	5
Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian	21
Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	33
Gambar 4.1. Struktur organisasi perusahaan PT Mekar Karya Pratama Bogor	32
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Gambar 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Gambar 4.6. Histogram Insentif.....	54
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan	71
Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	73

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	80
-----------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan yang bergerak di berbagai bidang pada dasarnya berusaha agar seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Berkaitan dengan hal tersebut, manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan secara seksama mengenai promosi, keselamatan, kesejahteraan, kinerja, pendidikan dan pelatihan, serta tunjangan untuk para karyawan, karena perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan tanpa adanya peran dari karyawan. (Panggabean:2019)

Hubungan antara karyawan dan perusahaan pada dasarnya merupakan hubungan timbal balik. Disisi lain, karyawan bekerja dengan memberikan segala yang dimiliki seperti tenaga, ide, dan pengetahuan kepada perusahaan ditempat mereka bekerja. Disisi lain, karyawan menerima penghargaan atas pekerjaan yang dijalankannya. Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk imbalan balas jasa atas kinerja mereka. (Ependi:2017)

Ada berbagai bentuk penghargaan karyawan, mulai dari yang sangat sederhana senyum atau pujian dari atasan sampai yang berbentuk uang, kenaikan gaji, atau tunjangan-tunjangan yang bersifat finansial. Selain sebagai balas jasa karyawan berbagai penghargaan ini juga dimaksudkan untuk merangsang kinerja karyawan agar bekerja secara maksimal. Namun tidak semua penghargaan memberi pengaruh dalam memotivasi karyawan. “Ada pula karyawan yang mungkin membutuhkan penghargaan yang berbeda pula, senyum dari atasan mungkin belum cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi mereka bonus atau upah insentif yang dapat meningkatkan kinerja mereka”. (Rommalla:2020)

Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Hal inilah yang mampu memberikan masukan yang baik dan positif bagi perusahaan sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan dibawah rata-rata maka visi, misi, tujuan tujuan yang diharapkan akan terhambat dan tidak dapat tercapai secara maksimal. (Ubaidillah, 2019)

Pemberian insentif oleh perusahaan adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan tambahan diluar gaji yang telah ditentukan. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi, dan keduanya dapat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. (Mariam, 2017).

Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Untuk itu adanya pemberian insentif bagi karyawan dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya diperusahaan. (Mariam, 2012).

PT Mekar Karya Pratama Bogor adalah salah satu perusahaan dealer yang terletak di Jl. Raya Pajajaran No. 17 yang bergerak di bidang jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor khususnya motor Yamaha, penyediaan suku cadang asli dan penjualan unit kendaraan bermotor dengan berbagai tipe dari merek Yamaha.

Permasalahan yang terjadi pada PT Mekar Karya Pratama Bogor, Khususnya para karyawan bagian penjualan yaitu masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal dalam mengoptimalkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Untuk itulah agar karyawan meningkatkan kinerja dalam melakukan penjualan motor kepada konsumen, maka perusahaan memberikan insentif yang telah ditetapkan. Apabila karyawan dapat menjual motor secara tunai, maka akan mendapat insentif sebesar Rp. 25.000/unit, tetapi jika karyawan dapat menjual 1 unit motor secara kredit, maka akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 80.000/unit. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan pada bagian penjualan.

Selain permasalahan diatas berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor masih ada beberapa permasalahan berkaitan dengan insentif antara lain yaitu dalam hal pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan kurang memadai dan tidak sesuai dengan harapan.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan Perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Tentunya itu semua tidaklah mudah membalikan telapak tangan akan tetapi mesti ada peran langsung keikutsertaan dalam manajemen untuk bisa mengontrol dan

memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Tanpa disadari akhir-akhir ini mungkin di setiap perusahaan ada pihak manajemen yang maunya menang sendiri, akan tetapi pihak manajemen juga tidak bisa menyalahi bawahannya. Untuk dari itulah pihak manajemen terkait mesti turun langsung kelapangan agar bisa melihat bagaimana menciptakan teknik yang baik serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Berdasar Indikator Kualitas
PT Mekar Karya Pratama Bogor Tahun 2017 s/d 2019

No	Bulan	Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
		Target Kualitas (Skor)	Realisasi (Skor)	Persentase Pencapaian (%)	Target Kualitas (Skor)	Realisasi (Skor)	Persentase Pencapaian (%)	Target Kualitas (Skor)	Realisasi (Skor)	Persentase Pencapaian (%)
1	Januari	90	80	88,89	90	81	90,00	90	78	86,67
2	Februari	90	76	84,44	90	78	86,67	90	82	91,11
3	Maret	90	78	86,67	90	74	82,22	90	84	93,33
4	April	90	85	94,44	90	73	81,11	90	73	81,11
5	Mei	90	77	85,56	90	82	91,11	90	70	77,78
6	Juni	90	73	81,11	90	71	78,89	90	81	90,00
7	Juli	90	80	88,89	90	70	77,78	90	72	80,00
8	Agustus	90	79	87,78	90	75	83,33	90	75	83,33
9	September	90	68	75,56	90	72	80,00	90	77	85,56
10	Oktober	90	75	83,33	90	83	92,22	90	78	86,67
11	Nopember	90	84	93,33	90	69	76,67	90	70	77,78
12	Desember	90	87	96,67	90	86	95,56	90	85	94,44
	Total	1080	942	87,22	1080	914	84,63	1080	925	85,65

Sumber : PT Mekar Karya Pratama Bogor (2019)

Berdasarkan data kinerja yang diukur dengan indikator kualitas kerja dari tahun 2017 s/d 2019 menunjukkan bahwa realisasi kinerja berdasarkan indikator kualitas kerja berfluktuatif nilai total skor terendah terjadi pada tahun 2018 dengan nilai total skor sebesar 914 dan total skor tertinggi terjadi pada tahun 2017 dengan nilai total skor sebesar 942 point.

Tabel 1.2
Kuantitas Kerja
PT Mekar Karya Pratama Bogor Tahun 2017 s/d 2019

No	Bulan	Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
		Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Pencapaian (%)	Target Kualitas (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Pencapaian (%)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Pencapaian (%)
1	Januari	65	36	55,38	65	46	70,77	65	22	33,85
2	Februari	65	54	83,08	65	35	53,85	65	45	69,23
3	Maret	65	40	61,54	65	65	100,00	65	47	72,31
4	April	65	62	95,38	65	54	83,08	65	39	60,00
5	Mei	65	68	104,62	65	55	84,62	65	28	43,08
6	Juni	65	37	56,92	65	67	103,08	65	65	100,00
7	Juli	65	65	100,00	65	39	60,00	65	44	67,69
8	Agustus	65	38	58,46	65	43	66,15	65	52	80,00
9	September	65	46	70,77	65	65	100,00	65	33	50,77
10	Oktober	65	45	69,23	65	44	67,69	65	37	56,92
11	Nopember	65	37	56,92	65	49	75,38	65	38	58,46
12	Desember	65	67	103,08	65	66	101,54	65	67	103,08
	Total	780	595	76,28	780	628	80,51	780	517	66,28

Sumber : PT Mekar Karya Pratama Bogor (2019)

Berdasarkan data kinerja yang diukur dengan indikator kuantitas kerja dari tahun 2017 s/d 2019 menunjukkan bahwa realisasi kinerja berdasarkan indikator kualitas kerja berfluktuatif nilai total unit terendah terjadi pada tahun 2019 dengan nilai total unit sebesar 517 dan total skor tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan nilai total skor sebesar 628.

Adapun penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Mekar Karya Pertama Bogor berkaitan dengan kualitas kerja karyawan unsur yang dinilai yaitu : absen, pelayanan karyawan kepada konsumen, integritas karyawan, komitmen karyawan terhadap perusahaan, disiplin kerja karyawan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan dari kuantitas kerja karyawan dinilai dari penjualan unit sepeda motor.

Adapun peringkat (*grade*) yang ditetapkan perusahaan untuk kinerja karyawan khususnya bagian penjualan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3 Grade Kinerja

Nilai	Peringkat
150>	A (Sangat Baik)
130 – 149	B (Baik)
110 – 129	C (Cukup)
90 – 109	D (Kurang Baik)

Sumber : PT Mekar Karya Pratama Bogor (2019)

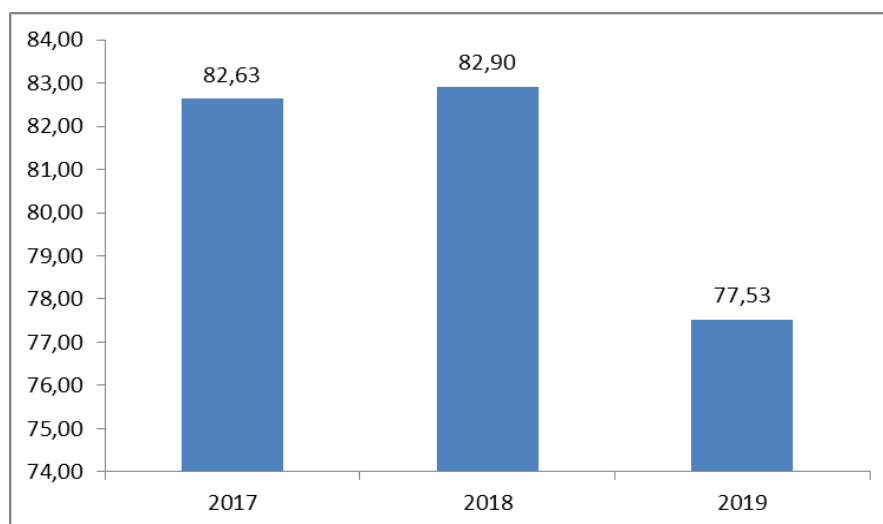
Berdasarkan Tabel 1.1 s/d Tabel 1.3 penulis melakukan rekapitulasi berkaitan dengan kinerja karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor periode 2017-2019 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kinerja karyawan bagian penjualan
Pada PT Mekar Karya Pratama Bogor
Periode Tahun 2017 s/d 2019

No	Tahun	Kualitas (Skor)			Kuantitas (Unit)			Total		
		Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	2017	1080	942	87,22	780	595	76,28	1860	1537	82,63
2	2018	1080	914	84,63	780	628	80,51	1860	1542	82,90
3	2019	1080	925	85,65	780	517	66,28	1860	1442	77,53

Sumber : PT Mekar Karya Pratama Bogor (2019)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor Periode 2017 s/d 2019 berfluktuatif akan tetapi dari tahun 2018 ke 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 5,37 % atau sebesar 100, penurunan kinerja ini dikarenakan karyawannya dalam hal melakukan pekerjaan terjadi disebabkan karena insentif yang kurang sesuai, sehingga akhirnya karyawan tidak bekerja secara maksimal karena merasa mendapatkan insentif kurang atau minim selanjutnya fasilitas kerja yang tidak memadai sehingga karyawan bekerja asal-asalan dan tidak maksimal, contohnya tidak ada sarana jaminan kesehatan dan apresiasi yang minim dari perusahaan. Adapun grafik kinerja karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor Periode Tahun 2017 s/d 2019 dapat lihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.1.
Presentase Capaian Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor
Periode 2017 s/d 2019

Berikut ini adalah data jumlah insentif dan kinerja karyawan PT. Mekar Karya Pratama Bogor periode 2019:

Tabel 1.5
Jumlah insentif karyawan bagian penjualan Pada
PT Mekar Karya Pratama Bogor Tahun 2019

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)		Insentif
			Tunai	Kredit	
1	Januari	65	13	9	Rp 1.045.000
2	Februari	65	27	18	Rp 2.115.000
3	Maret	65	16	31	Rp 2.880.000
4	April	65	24	15	Rp 1.800.000
5	Mei	65	17	11	Rp 1.305.000
6	Juni	65	31	34	Rp 3.495.000
7	Juli	65	29	15	Rp 1.925.000
8	Agustus	65	25	27	Rp 2.785.000
9	September	65	19	14	Rp 1.595.000
10	Oktober	65	21	16	Rp 1.805.000
11	Nopember	65	18	20	Rp 2.050.000
12	Desember	65	32	35	Rp 3.600.000
	Total	780	272	245	Rp 26.400.000

Sumber : PT. Mekar Karya Pratama Bogor (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 pemberian insentif berfluktuatif dan cenderung menurun setiap bulannya.

Berdasarkan data di atas, diperoleh gambaran tentang insentif dan kinerja karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor periode 2017 – 2019 yang mengalami perkembangan grafik secara fluktuatif selama tiga tahun terakhir. Oleh karena itu, untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian untuk mendapatkan data untuk menyusun skripsi yang berjudul “HUBUNGAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PT MEKAR KARYA PRATAMA BOGOR”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal dalam mengoptimalkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya.
2. Pemberian insentif PT Mekar Karya Pratama Bogor kepada karyawan kurang memadai dan tidak sesuai dengan harapan.

3. Kinerja karyawan bagian penjualan mengalami penurunan sebesar, penurunan kinerja ini dikarenakan karyawannya dalam hal melakukan pekerjaan terjadi disebabkan karena insentif yang kurang sesuai.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif pada PT Mekar Karya Pratama Bogor ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor ?
3. Bagaimana hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud dari Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dalam menganalisis permasalahan, terutama mengenai insentif yang diberikan oleh perusahaan dan juga untuk mengetahui hubungan antara teori dengan kenyataan yang terjadi dan dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah di dalam perusahaan khususnya yang bersangkutan dengan insentif dan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif pada PT Mekar Karya Pratama Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka hasil yang didapat diharapkan berguna :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pemberian insentif dengan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan dalam memberikan upah insentif dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu hal yang sangat sulit sekali dan bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana dari setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, keinginan dan adat istiadat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan rancangan dalam suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi. Adapun definisi MSDM menurut para ahli adalah sebagai berikut

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

(Dessler 2014)

Simamora (2014 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses/ konsep/ seni/ ilmu yang koncern pada perencanaan, perngorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta filosofi, kebijakan, prosedur, praktik dan pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pengendalian yang digunakan untuk membangun hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang

berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujud nya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koodinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perushaan.
6. **Pengembangan**
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
7. **Kompensasi**
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Adalah kegiatan untuk, memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2014)

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup berbagai masalah sebagai berikut:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat Undang-undang Perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Sedarmayanti (2014)

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap, terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2.1.4 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat dengan 6 M antara lain:

1. *Man*
Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.
2. *Money*
Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.
3. *Method*
Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. *Machine*
Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.
5. *Material*
Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.
6. *Market*
Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Malayu S. P Hasibuan (2014)

Dari uraian mengenai unsur-unsur manajemen tersebut di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keenam unsur manajemen tersebut harus dilakukan atau dilaksanakan bersama-sama, bila dalam salah satu kegiatan unsur manajemen tersebut ada yang tidak terpenuhi maka kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan unsur 6 M selalu berhubungan satu dengan yang lainnya sehingga unsur-unsur tersebut tidak bisa terpisahkan.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan

belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Sirait (2016: 200)

Insentif adalah upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Yusuf dan Asyari (2017: 49)

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

(Candana, 2018: 4).

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.

Hasibuan (2013: 118)

Insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Sofyandi (2008: 159)

Berdasarkan pendapat para pakar diatas penulis dapat mensintesisasikan bahwa insentif adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan berprestasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.2.2 Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan. Jenis-jenis insentif sebagai berikut:

- a. *Piece work* (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executifes incentives* (insentif eksekutif) 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.
- e. *Maturity curve* (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. 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.

Nawawi (2011: 317),

2.2.3. Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan.

Sutrisno (2011: 188-189)

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

Sirait (2016: 202)

2.2.5. Indikator Insentif

Adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

1. Insentif Material

a) Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

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

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 6) Biaya pindah
- 7) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

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

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

Sarwoto (2010: 156),

Sedangkan menurut sumber lain indikator insentif antara lain yaitu sebagai berikut:

1) *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2) *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3) *Sosial Incentive*

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas penulis dapat mensintesis bahwa insentif adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan berprestasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Indikator dalam penelitian ini yaitu : (1) *Financial Incentive*, (2) *Non Financial Incentive* (3) *Sosial Incentive*

Sirait (2016: 202)

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

“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.” Hal-hal penting terkait dengan prestasi kerja, hal pertama adalah tugas-tugas fungsional yang terkait dengan kompetensi seorang karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan termasuk pencapaian aspek teknis

Moehariono (2012: 95)

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014: 67)

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses kerja manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat di ukur (di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Sedarmayanti (2014: 148)

Kinerja adalah: “Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”. Kata kinerja dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Penilaian kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui performance dari seseorang pegawai. Seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada di bawah uraian pekerjaan, pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

Hasibuan (2016: 105)

Berdasarkan teori tersebut diatas, penulis dapat mensintesisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, secara kualitas dan kuantitas didasarkan pada pengetahuan yang dimiliki, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etik.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

- a. Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.
- b. Motivasi setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan

dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan- alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2012: 67-68)

Pemberian insentif dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materiil) dan insentif non finansial (non materiil). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula.

Handoko, T Hani (2010: 176)

Insentif adalah: “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2012: 89)

2.3.3. Ukuran kinerja

Terdapat 3 klasifikasi ukuran kinerja :

- a. Produktifitas Hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.
- b. Kualitas biasanya dari ukuran internal dan eksternal. Ukuran internal seperti, susut, ukuran jumlah ditolak dan cacat perunit.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pengiriman pesanan dikapalkans sesai yang dijanjikan.
- d. *Cycle time* berapa lama waktu yang diperlukan unuk melakukan sesuatu, misal berapa waktu yang diperlukan dari pelanggan memesan pesanan sampai pelanggan menrima pesanan.
- e. Pemanfaatan sumber daya Merupakan pengukuran sumber daya yang dimanfaatkan lawan sumber daya yang tersedia untuk digunakan.
- f. Biaya Ukuran biaya terutama berguna bila dulakukan kalkulasi dalam dasar perunit.

Wibowo (2012: 235)

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian diantaranya :

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu

periode waktu yang ditentukan.

- 2) Kualitas kerja (*Quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Ketepatan waktu yaitu ketepatan karyawan dalam hal masuk kerja, waktu istirahat dan jam pulang kerja.
- 4) Tanggung jawab yaitu karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya.
- 5) Kerjasama, karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan.
- 6) Kontribusi terhadap perusahaan yaitu karyawan berperan aktif dalam menyumbangkan tenaganya demi kemajuan organisasi.

Gomes (2014: 142)

Untuk mengukur kualitas kerja, diperlukan adanya indikator-indikator pendukung kinerja. Indikator untuk mengukur kinerja ada lima, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

Robbins (2012: 235)

Berdasarkan teori tersebut diatas, penulis dapat mensintesis bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, secara kualitas dan kuantitas didasarkan pada pengetahuan yang dimiliki, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika". Indikator kinerja meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) tanggung jawab, (5) kerja sama antar sesama rekan kerja dan (6) kontribusi terhadap organisasi.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai insentif dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan hasil penelitian yang berbeda-beda antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
1.	Jade Angel, Ktut Silvanita, Kristina Sihombing	Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment	Insentif (X_1) Motivasi(X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa uji korelasi <i>Spearman</i> dan uji <i>Pearson</i> menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif dan kinerja sangat rendah ($r = 0.191$) dan signifikansi.	Jurnal Mega Aktiva Volume 6, Nomor 1, April 2017 ISSN 2086-1974
2.	Priety M. Padu, Febi Kolibu, Ardiansa Tucunan	Hubungan Antara Pemberian Insentif dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III Robert Wolter Monginsidi Kota Manado	Pemberian Insentif (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III Robert Wolter Monginsidi Manado.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 11, November 2016 ISSN : 2461-0593
3.	Nur Augus Fahmi	Hubungan Insentif dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtasari Binjai	Insentif (X_1) Pengembangan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y_1)	Nilai r adalah 0,225. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika insentif dan pengembangan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3. Oktober 2017 ISSN 2339-0506
4.	Nurani	Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung	Pemberian Insentif (X) dan Kinerja (Y)	Koefisien r sebesar 0,785 berarti variabel bebas (independen) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,617 atau 61,70%. Ini berarti variabel bebas X (insentif) dapat menjelaskan kinerja karyawan pada CV Logam Indonesia di Tulungagung dengan kontribusi sebesar	Jurnal Benefit Vol. 2 NO. 1 Juli 2015

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
				61,70% sedangkan 38,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, kedisiplinan dan sebagainya.	
5	Meliburtry Citrapma & Suryalena	Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru)	Insentif (X) dan Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru, dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,76 dan Berdasarkan perhitungan hipotesa diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67 dengan $df : 59$ dan $\alpha = 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 8,98. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru.	Jurnal Ilmiah Universitas Riau. Vol. 9 No. 6 Juli 2017

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Hubungan insentif dengan kinerja karyawan.

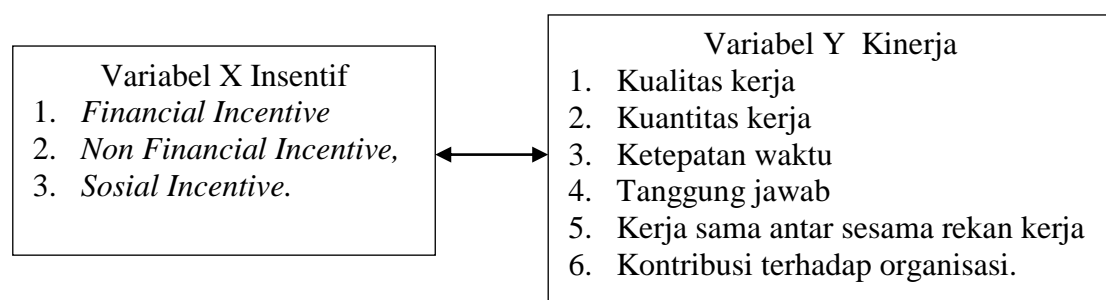
Insentif adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan berprestasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Indikator dalam penelitian ini penulis kutip berdasarkan pendapat (Sirait (2016: 202) yaitu : (1) *Financial Incentive*, (2) *Non Financial Incentive*, (3) *Sosial Incentive*.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, secara kualitas dan kuantitas didasarkan pada pengetahuan yang dimiliki, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika". Indikator kinerja penulis kutip dari pendapat

Gomes (2014: 142) yang meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) tanggung jawab, (5) kerja sama antar sesama rekan kerja dan (6) kontribusi terhadap organisasi.

Dengan adanya pemberian insentif seperti adanya bonus, komisi, dan jaminan sosial, maka karyawan akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan oleh karyawan, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sehingga insentif memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang menyangkut hubungan insentif dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan salah satunya oleh Nurani (2015) dengan judul Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa diperoleh koefisien r sebesar 0,785 berarti variabel bebas (independen) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,617 atau 61,70%. Ini berarti variabel bebas X (insentif) dapat menjelaskan kinerja karyawan pada CV Logam Indonesia di Tulungagung dengan kontribusi sebesar 61,70% sedangkan 38,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, kedisiplinan dan sebagainya. Adapun konstelasi penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian Verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah insentif sebagai variabel independen (X) dengan indikator : 1. *Financial Incentive*, 2. *Non Financial Incentive*, 3. *Sosial Incentive*. Serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas, dengan indikator: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Ketepatan waktu, 4. Tanggung jawab, 5. Kerja sama antar sesama rekan kerja dan 6. kontribusi terhadap organisasi. Lokasi penelitian dilakukan di PT Mekar Karya Pratama Bogor yang beralamat di Jalan Pajajaran 1 17 16133 Bogor Selatan – Cipaku West Java - Indonesia.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual dalam suatu kelompok/organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya PT Mekar Karya Pratama Bogor dengan jumlah karyawan yang berjumlah 33 karyawan yaitu semua karyawan tetap yang bekerja di PT Mekar Karya Pratama Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah PT Mekar Karya Pratama Bogor yang beralamat di Jalan Pajajaran 1 17 16133 Bogor Selatan – Cipaku West Java - Indonesia. Pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Mekar Karya Pratama Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Mekar Karya Pratama Bogor dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif diperoleh melalui kuisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu ;

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT Mekar Karya Pratama Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT Mekar Karya Pratama Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran Tingkat Persepsi	Skala
Insentif (X)	1. <i>Financial Incentive</i> ,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pemberian bonus ✓ Komisi yang pantas ✓ Biaya BPJS Ketenagakerjaan ✓ BPJS Jaminan Hari Tua 	Ordinal Menggunakan Kuesioner Skala Likert
	2. <i>Non Financial Incentive</i> ,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fasilitas kerja memadai ✓ Cuti ✓ Family gatering 	
	3. <i>Sosial Incentive</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promosi jabatan ✓ Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tingkat kesalahan minim ✓ Tingkat ketelitian tinggi ✓ Mampu bekerja secara tepat dan efisien 	Ordinal Menggunakan Kuesioner Skala Likert
	2. Kuantitas kerja,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mencapai target ✓ Bekerja melebihi standar 	

Variabel	Indikator	Pengukuran Tingkat Persepsi	Skala
	3. Ketepatan waktu,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ✓ Disiplin Tinggi ✓ Bekerja sesuai aturan waktu 	
	4. Tanggung jawab,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menyelesaikan pekerjaan ✓ Melaporkan hasil pekerjaan 	
	5. Kerja sama antar sesama rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Membantu rekan kerja ✓ Berkomunikasi dengan rekan kerja 	
	6. Kontribusi terhadap organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tujuan perusahaan tercapai ✓ Keharmonisan terwujud 	

Sumber data :Sekunder, Diolah 2020

3.5 Metode Penarikan Sampel

Dalam melakukan penelitian, metode pengambilan sampel yang penulis gunakan menggunakan metode sensus metode ini dipilih karena jumlah sampelnya kurang dari 100. Metode sensus yaitu seluruh populasi akan dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 33 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh riset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Observasi

Cara pengambilan data mengenai pengaruh insentif dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

b. Survei yang dilakukan dengan cara :

1) Wawancara

Dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan, guna memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara

langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

2) Kuisisioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang pengaruh insentif dengan kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh pihak perusahaan yaitu PT Mekar Karya Pratama Bogor. Berikut tabel Skala Likert:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2017: 93)

3.7. Uji Kalibrasi Instrumen

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang di olah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. (Ghozali,2009:49)

3.7.1. Uji Validitas

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknyasemua instrumen kuisisioner yang berisi pernyataan dari setiap variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan

dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono 2015)

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} \geq 0,361$; $n = 30$ $\alpha = 0,05$ berarti suatu butir pernyataan dinyatakan valid

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} < 0,361$; $n = 30$ $\alpha = 0,05$ maka data dapat dinyatakan tidak valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015: 365) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *AlphaCronbach*'. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*'s $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*'s $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana:

Jki = jumlah kuadran seluruh skor item

JKs = jumlah kuadran subjek

(Sugiyono 2015)

Tabel 3.3. Kriteria Penelitian Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang di amati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

a. Scoring

Yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada setiap butir pertanyaan dengan setiap variabel didalam kuesioner.

b. Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel independet (X) dengan variabel dependent (Y) dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2015:191) Rumus *Ranks Spearman*:

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

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

b_i = Ranking data variabel $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

R = Ranking

d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

(Sugiyono, 2015: 191)

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Jika nilai $r = +1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang juga nilai variabel Y.

b. Jika nilai $r = -1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.

c. Jika nilai $r = 0$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

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

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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 -0,1000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2015: 214)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu kontribusi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

(Sugiyono 2015: 231)

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho : artinya tidak hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan.

Ha : artinya terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan.

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

- t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2015: 217)

Dimana :

$$t_h = t_{hitung}$$

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah sampel

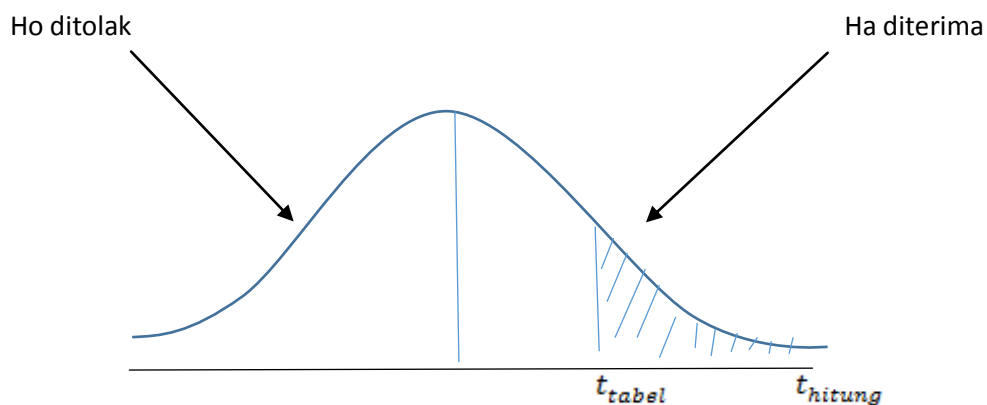
Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil penyajiannya adalah :

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya tidak ada hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan..

- b. Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya ada hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan..



Gambar 3.1

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil PT Mekar Karya Pratama Bogor

4.1.1. Sejarah Singkat PT Mekar Karya Pratama Bogor

PT Mekar Karya Pratama Bogor adalah dealer resmi YAMAHA dengan badan hukum PT Mekar Karya Pratama Bogor. Bergerak di bidang penjualan retail kendaraan otomotif khususnya motor dengan merk Yamaha. Didirikan pada tanggal 29 Oktober 1994, secara operasional menjalankan bisnis retail otomotif Yamaha pada bulan September 2001 dengan menggunakan nama PT Mekar Karya Pratama Bogor.

PT Mekar Karya Pratama Bogor yang beralamat di Jalan Pajajaran 1 17 16133 Bogor Selatan – Cipaku West Java – Indonesia. Hingga tahun 2008 PT Mekar Karya Pratama Bogor telah memiliki 26 cabang dengan status 3S (Sales, Service & Spareparts) yang tersebar di wilayah DKI dan Jawa Barat.

PT Mekar Karya Pratama Bogor merupakan cerminan langsung dari visi perusahaan untuk membawa PT Mekar Karya Pratama Bogor menjadi yang terkemuka dalam bisnis retail otomotif khususnya motor merk Yamaha. Sampai saat ini perusahaan terus berusaha mengembangkan pelayanan untuk penjualan dan servis sepeda motor Yamaha. Baik dalam hal penjualan, maupun dalam hal layanan purna jual. Guna memberikan layanan yang terbaik bagi konsumennya, dari waktu ke waktu. Dari waktu ke waktu, senantiasa ada tantangan yang harus kami lalui. Terutama memasuki tahun 2009 ini, ada banyak tantangan yang terbentang didepan.

Namun, apapun tantangan yang akan dihadapi, adalah tetap menjadi komitmen perusahaan untuk bisa memberikan layanan yang terbaik. Dan tentunya, semuanya itu tidak terlepas dari suatu upaya pembinaan yang dilakukan secara kontinue dan konsisten, hingga didapat suatu hal yang lebih baik dari waktu ke waktu. Hal ini terbukti dengan perolehan penghargaan The Best Mechanic Contest 2008 - DDS I.

4.1.2 Visi dan Misi PT Mekar Karya Pratama Bogor

4.1.2.1 Visi

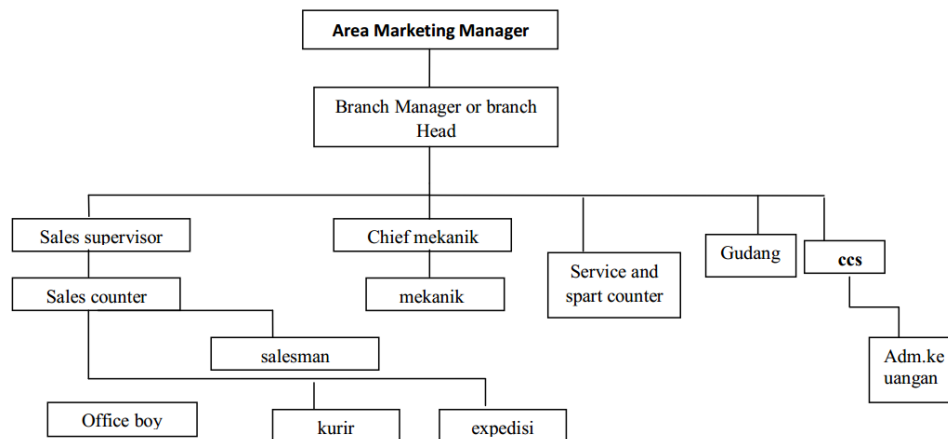
Untuk membawa PT Mekar Karya Pratama Bogor menjadi yang terkemuka dalam bisnis retail otomotif khususnya motor merk Yamaha. Perusahaan senantiasa mengembangkan diri dan memberikan yang terbaik buat pelanggan dan konsumennya. Dan perusahaan akan memberikan pelayanan yang terbaik tentunya, semuanya itu tidak terlepas dari suatu upaya pembinaan yang dilakukan secara kontinue dan konsisten, hingga didapat suatu hal yang lebih baik dari waktu ke waktu.

4.1.2.2 Misi

PT Mekar Karya Pratama Bogor memberikan pelayanan yang terbaik buat semua pelanggan dan konsumen, dan keinginan konsumen akan dapat tercapai sesuai harapan konsumen.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam organisasi perusahaan agar dapat berjalan lebih baik perusahaan memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan aktivitas perusahaan. Struktur organisasi dapat tampak jelas dan tegas, biasanya perusahaan menyusun suatu bagan organisasi yang menggambarkan fungsi-fungsi departemen atau jabatan dalam organisasi dan menunjukkan hubungan mereka dengan yang lain. Tiap-tiap bagan dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab pada bidangnya masing-masing. PT Mekar Karya Pratama Bogor mempunyai struktur organisasi yang berbentuk garis dan staf. Adapun struktur organisasinya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1.

Struktur oragnisasi perusahaan PT Mekar Karya Pratama Bogor .

1. Deskripsi Tugas

Adapun tugas - tugas atau suatu aktivitas yang terdapat di struktur Organisasi pada perusahaan PT Mekar Karya Pratama Bogor dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Branch Manager

- 1) Tanggung jawab pokok
 - a) Mencapai target penjualan motor, jasa service, dan spare parts.
 - b) Kontrol pelaksanaan operasional toko.
 - c) Efisiensi dan efektivitas biaya oprasional toko.
- 2) Uraian tugas
 - a) Mengevaluasi pencapaian target harian, mingguan, dan bulanan.
 - b) Membina dan menjaga hubungan baik dengan relasi perusahaan.
 - c) Memfasilitasi pertemuan KPP di toko.

- d) Melaksanakan training kepada stafnya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.
 - e) Mengendalikan dan memonitor realisasi biaya operasional toko.
- b. Salesman
- 1) Tanggung jawab pokok.
 - a) Mencapai target penjualan
 - b) Melaksanakan mutu standar penjualan
 - c) Menguasai product knowledge dan sales skill
 - 2) Uraian tugas:
 - a) Mencari prospek konsumen di luar showroom.
 - b) Membuat rencana kunjungan harian serta melaporkannya setiap hari.
 - c) Menyiapkan Surat Pesanan Konsumen dan data-data untuk leasing maupun STNK.
 - d) Bertanggung jawab terhadap SPK yang diterimanya dan melaporkannya setiap hari.
 - e) Melakukan transaksi dengan konsumen langsung (direct sales).
- c. Sales supervisor
- 1) Tanggung jawab pokok
 - a) Mencapai target penjualan
 - b) Mengkoordinir sales force
 - c) Efisiensi dan efektivitas biaya marketing
 - 2) Uraian tugas
 - a) Mengontrol laporan kunjungan harian Salesman.
 - b) Mengontrol dan menindaklanjuti buku tamu setiap hari.
 - c) Mengontrol sales force dalam penyelesaian transaksi uang muka dan kelengkapan dokumen yang diperlukan.
 - d) Melaksanakan training product knowledge dan sales skill.
- d. Mekanik
- 1) Tanggung jawab pokok
 - a) Menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar
 - b) Mencapai target penjualan jasa service dan spare part
 - 2) Uraian tugas
 - a) Bertanggung jawab atas kualitas hasil kerjanya sesuai dengan standar mutu pelayanan.
 - b) Bertanggung jawab terhadap problem teknik yang timbul.
 - c) Mencapai target penjualan jasa service dan spare parts.
 - d) Sanggup mengikuti training yang diadakan oleh pihak internal dan eksternal.
 - e) Bertanggung jawab untuk menjaga dan memelihara peralatan bengkel.
- e. Service and Spareparts counter
- 1) Tanggung jawab pokok.
 - a) Menerima dan melayani konsumen bengkel

- b) Melaksanakan standar mutu pelayanan
- 2) Uraian tugas.
 - a) Menerima dan melayani dengan baik setiap tamu yang berkunjung.
 - b) Berpenampilan bersih dan rapi.
 - c) Menyiapkan SPK/SPB untuk setiap sepeda motor sebelum dikerjakan oleh mekanik
 - d) Membuat repair order.
- f. Gudang spareparts.
 - 1) Tanggung jawab pokok
 - a) Menerima dan mengeluarkan barang dari gudang
 - b) Penyimpanan barang digudang.
 - c) Menjaga kebutuhan dan kelengkapan barang digudang.
 - 2) Uraian tugas
 - d) Menerima dan memeriksa barang sesuai dengan surat jalan baik kuantitas maupun kualitasnya.
 - e) Menjaga kebersihan lingkungan gudang spare parts.
 - f) Mencatat penerimaan dan pengeluaran barang di program dan kartu stock (baik harga maupun kuantitasnya)
 - g) Membuat surat pesanan dengan form standar POD dgn dibantu oleh ka bengkel dan disetujui oleh shop head.
 - h) Melakukan stock opname setiap bulan secara rutin.
- g. CCS (*Customer community satisfaction*)
 - 1) Tanggung jawab pokok.
 - a) Melaksanakan standar customer satisfaction
 - b) Menangani keluhan konsumen.
 - 2) Uraian tugas.
 - a) Mengelola database konsumen dalam rangka memelihara loyalitas konsumen dan
 - b) Berkoordinasi dengan bagian yang terkait dalam menuntaskan keluhan konsumen.
 - c) Sanggup mengikuti training yang diadakan oleh pihak internal dan eksternal.
 - d) Menghadiri pertemuan KPP secara tertib dan berpartisipasi aktif dalam setiap pertemuan.
 - e) Melaksanakan Standard Operation Procedures perusahaan.
- h. Office boy toko
 - 1) Tanggung jawab pokok.
 - a) Membersihkan dan menata rapi ruangan
 - b) Mengurus rumah tangga toko
 - c) Turut membantu administrasi keuangan toko.

- 2) Uraian tugas
 - a) Membersihkan, menata rapi dan menjaga kebersihan ruangan, lingkungan toko termasuk bengkel, dan toilet.
 - b) Menjaga seluruh peralatan kantor dalam keadaan siap pakai.
 - c) Menyediakan air minum untuk karyawan dan tamu.
 - d) Membersihkan dan menata display motor di showroom.
- i. Kurir Toko
 - 1) Tanggung jawab pokok.
 - a) Mengirimkan atau mengambil dokumen
 - b) Membantu administrasi keuangan
 - c) Turut membersihkan dan menata rapi lingkungan toko.
 - d) Turut mengurus rumah tangga toko.
 - 2) Uraian tugas.
 - a) Menyetorkan bilyet giro/cek/uang atau mengambil uang/dokumen ke atau dari bank.
 - b) Mengantar atau mengambil dokumen ke/dari relasi perusahaan.
 - c) Turut membersihkan, menata rapi dan menjaga kebersihan ruangan, lingkungan toko, dan toilet.
 - d) Membantu bagian Administrasi Keuangan toko.
- j. ekspedisi toko
 - 1) Tanggung jawab pokok
 - a) Memelihara kendaraan operasional
 - b) Mengirim motor berikut perlengkapan dan material promosi.
 - c) Bertanggung jawab atas administrasi pengiriman.
- k. Uraian tugas
 - a) Bertanggung jawab atas kendaraan dan kelengkapan surat-suratnya.
 - b) Memberikan penjelasan kepada konsumen atas kendaraan yang dikirimkan.
 - c) Dilarang memberikan tumpangan kepada orang yang bukan karyawan.
 - d) Bertanggung jawab atas keutuhan dan kelengkapan barang bawaan atau titipan baik dari toko atau konsumen.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan analisis dengan menggunakan program Excel. Kuesioner dikatakan valid dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Adapun uji validitas tiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Insentif (X)

Adapun setelah dilakukan uji validitas menggunakan program SPSS untuk variabel insentif diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 4.1
Ringkasan Uji Validitas Insentif (X)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,520	0,361	Valid
2	0,554	0,361	Valid
3	0,426	0,361	Valid
4	0,594	0,361	Valid
5	0,479	0,361	Valid
6	0,643	0,361	Valid
7	0,681	0,361	Valid
8	0,646	0,361	Valid
9	0,607	0,361	Valid
10	0,623	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,361 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dikatakan valid atau layak untuk disebarkan kepada responden penelitian sebenarnya.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun setelah dilakukan uji validitas menggunakan program SPSS untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 4.2
Ringkasan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,696	0,361	Valid
2	0,702	0,361	Valid
3	0,779	0,361	Valid
4	0,794	0,361	Valid
5	0,810	0,361	Valid
6	0,682	0,361	Valid
7	0,794	0,361	Valid
8	0,784	0,361	Valid
9	0,702	0,361	Valid
10	0,779	0,361	Valid
11	0,794	0,361	Valid
12	0,810	0,361	Valid
13	0,810	0,361	Valid
14	0,682	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,361 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dikatakan valid atau layak untuk disebarkan kepada responden penelitian sebenarnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Ketentuan uji reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013:42). Adapun uji reliabilitas tiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Insentif (X)

Adapun setelah dilakukan uji reliabilitas menggunakan program SPSS untuk variabel insentif diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Hasil analisis yang terdapat pada Tabel diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,778, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* minimal suatu kuesioner dianggap *reliabel* adalah sebesar 0,60 (Ghozali, 2013:42), karena $0,778 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen soal penelitian untuk variabel insentif yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan reliabel.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun setelah dilakukan uji reliabilitas menggunakan program SPSS untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	14

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Hasil analisis yang terdapat pada Tabel diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,953, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* minimal suatu kuesioner

dianggap *reliabel* adalah sebesar 0,60 (Ghozali, 2013:42), karena $0,953 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen soal penelitian untuk variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 15 pernyataan dinyatakan reliabel.

4.1.5 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 33 buah kuesioner kepada responden, untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan : jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

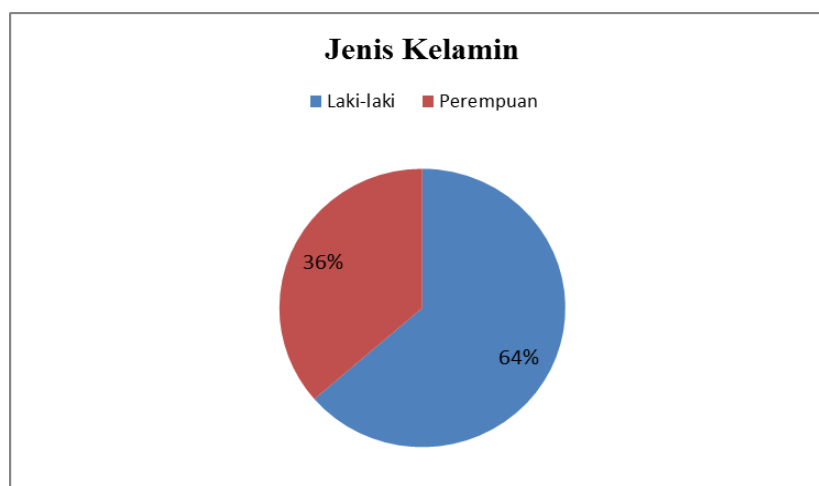
1. Jenis kelamin

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	21	64%
2	Perempuan	12	36%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dari 33 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 21 orang (64%) responden berjenis kelamin laki-laki, 12 orang (36%) responden berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

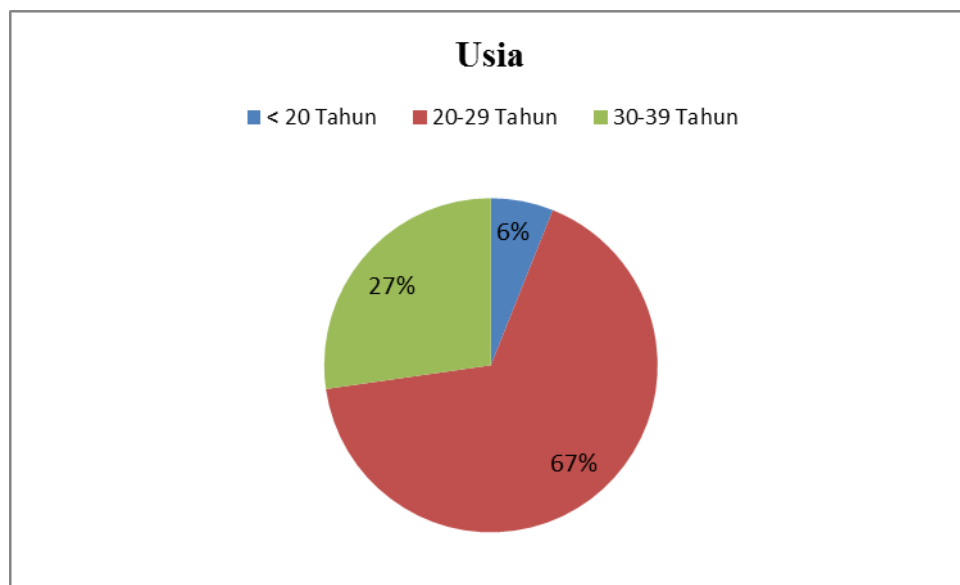
2. Usia

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	2	6%
2	20-29 Tahun	22	67%
3	30-39 Tahun	9	27%
Jumlah		33	100,00%

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dari 33 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 2 orang (6%) responden berusia dibawah 20 tahun, responden berusia antara 20 – 29 tahun sebanyak 22 orang (67%), responden berusia antara 30 – 39 tahun sebanyak 9 orang (27%). Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3
Grafik Responden Berdasarkan Usia

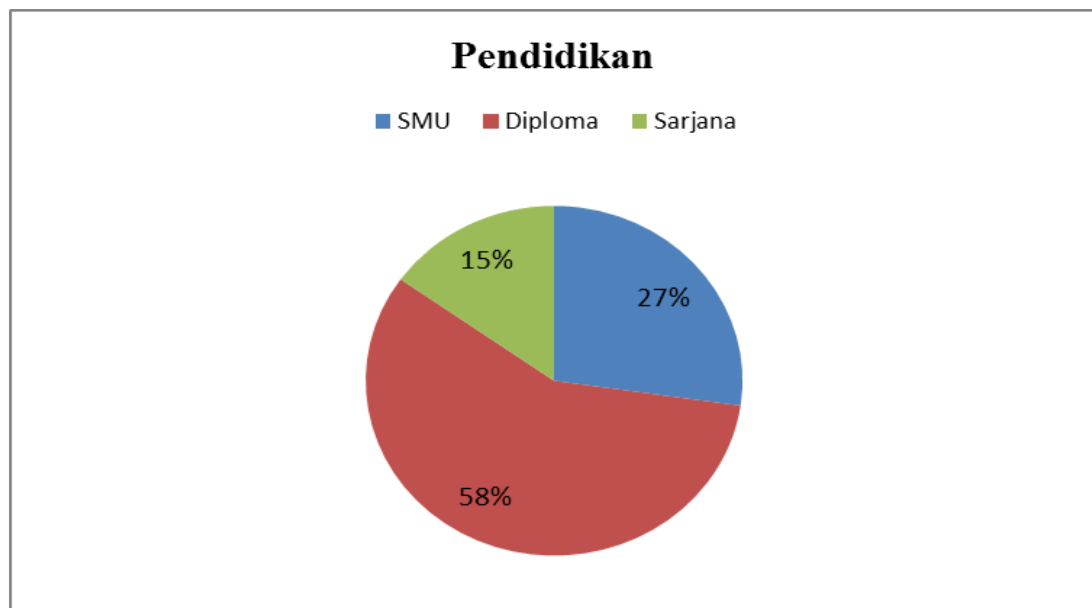
3. Pendidikan

Tabel 4.7
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMU	9	27%
2	Diploma	19	58%
3	Sarjana	5	15%
Jumlah		33	100,00%

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dari 33 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 9 orang (27%) responden berpendidikan SMU, 19 orang (58%) responden berpendidikan Diploma. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4
Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan

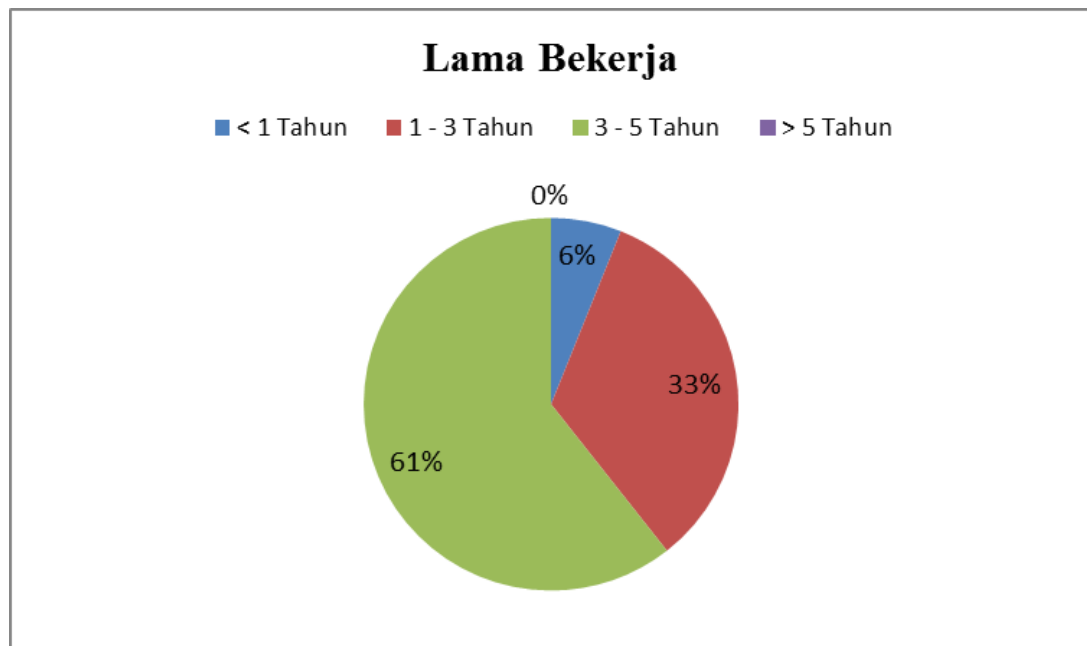
4. Lama Bekerja

Tabel 4.8
Klasifikasi Responden Berdasarkan lama bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	≤ 1 Tahun	2	6%
2	1 - 3 Tahun	11	33%
3	3 - 5 Tahun	20	61%
4	> 5 Tahun	0	0%
Jumlah		33	100,00%

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dari 33 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 2 orang (6%) responden bekerja dibawah 1 tahun, 11 orang (33%) responden bekerja antara 1 – 3 tahun, 20 orang (61%) responden bekerja antara 3-5 tahun. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5
Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.2 Insentif dan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari insentif dan kinerja karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.2.1 Insentif

Yusuf dan Asyari (2017: 49) berpendapat insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk mengetahui sejauh mana insentif yang diberikan PT Mekar Karya Pratama Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel insentif yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. *Financial Incentive*

- a. Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.

Tabel 4.9. Jawaban mengenai
“Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	18,52
Setuju	4	26	104	77,04
Ragu-ragu	3	2	6	4,44
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	135	100

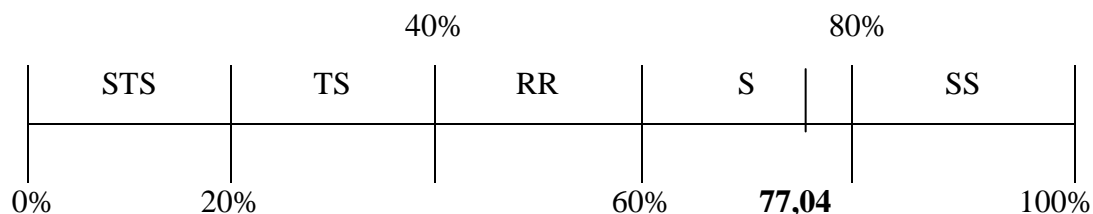
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 18,52%, dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 77,4% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4,44%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 77,04% dengan pernyataan “Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan”. Ini artinya bahwa responden perusahaan sudah memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan dikategorikan baik dengan presentase sebesar 77,04%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{104}{135} \times 100\% = 77,04\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan tersebut sebesar 77,04% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

- b. Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan menerima komisi yang pantas.

Tabel 4.10. Jawaban mengenai

“Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan menerima komisi yang pantas.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	22,73
Setuju	4	23	92	69,70
Ragu-ragu	3	2	6	4,55
Tidak Setuju	2	2	4	3,03
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	132	100

Sumber : data primer, diolah 2020

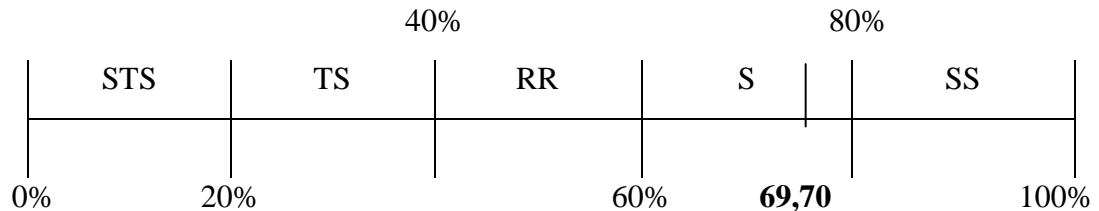
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 22,73%, dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 69,70% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4,55%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 69,70% dengan pernyataan “Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan menerima komisi yang pantas”. Ini artinya bahwa responden menerima komisi yang pantas jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan komisi yang pantas jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikategorikan baik dengan presentase sebesar 69,70%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{92}{132} \times 100\% = 69,70\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan sudah memberikan komisi yang pantas jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik tersebut sebesar 69,70% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

c. Perusahaan menjamin biaya BPJS ketenagakerjaan karyawannya.

Tabel 4.11. Jawaban mengenai
“Perusahaan menjamin biaya BPJS ketenagakerjaan karyawannya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	29,20
Setuju	4	22	88	64,23
Ragu-ragu	3	3	9	6,57
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	137	100

Sumber : data primer, diolah 2020

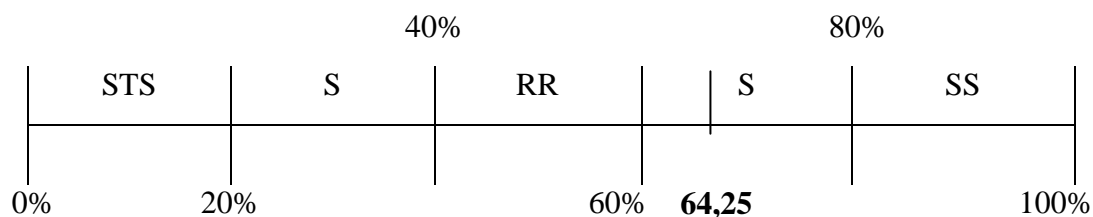
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 29,20%, dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 64,23% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 6,57%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 64,23% dengan pernyataan “Perusahaan memberikan biaya BPJS ketenagakerjaan”. Ini artinya bahwa responden menerima biaya BPJS ketenagakerjaan. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan biaya BPJS ketenagakerjaan dikategorikan baik dengan presentase sebesar 69,70%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{88}{137} \times 100\% = 64,23\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan biaya BPJS ketenagakerjaan. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan biaya BPJS ketenagakerjaan tersebut sebesar 64,25% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

d. Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya

Tabel 4.12. Jawaban mengenai
“Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	45,45
Setuju	4	18	72	50,35
Ragu-ragu	3	2	6	4,20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	143	100

Sumber : data primer, diolah 2020

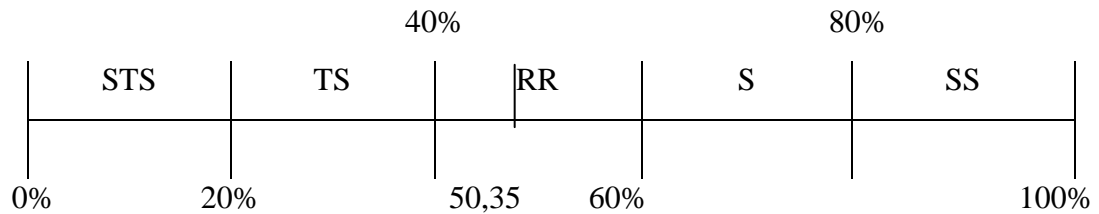
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 45,45%, dan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 50,35% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4,20%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ setuju” yaitu dengan presentase sebesar 50,35% dengan pernyataan “Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya”. Ini artinya bahwa perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan menjamin biaya BPJS ketenagakerjaan karyawannya dikategorikan baik dengan presentase sebesar 50,35%. Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{72}{143} \times 100\% = 50,35\%$$

143



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya sebesar 50,35% yang artinya sudah dijalankan cukup baik.

2. *Non Financial Incentive*

- a. Fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 4.13. Jawaban mengenai
“Fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	35,71
Setuju	4	21	84	60,00
Ragu-ragu	3	2	6	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	140	100

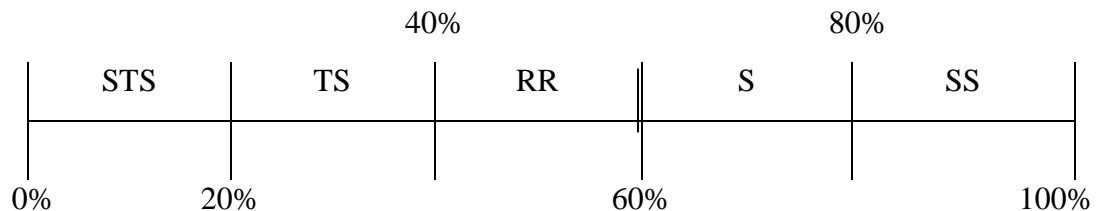
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 35,71%, dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 60,00% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4,29%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 60,00% dengan pernyataan “Fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan”. Ini artinya bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas kerja dan jabatan. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas kerja dan jabatan dikategorikan baik dengan presentase sebesar 60,00%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{84}{140} \times 100\% = 60,00\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut sebesar 60,00% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

b. Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai.

Tabel 4.14. Jawaban mengenai
“Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	22,73
Setuju	4	21	84	63,64
Ragu-ragu	3	6	18	13,64
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	132	100

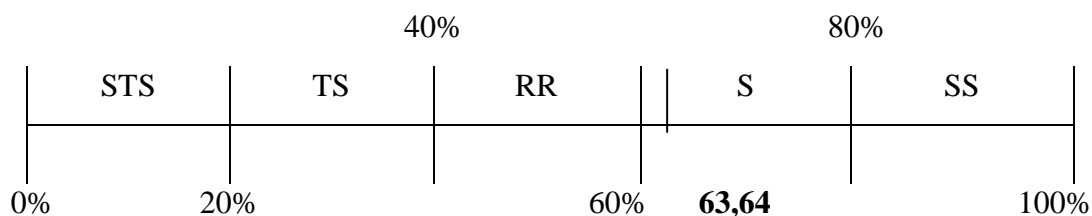
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 22,73%, dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 63,64% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 13,64%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 63,64% dengan pernyataan “Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai”. Ini artinya bahwa perusahaan sudah memberikan cuti kepada karyawannya memadai. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan cuti kepada karyawannya memadai dikategorikan baik dengan presentase sebesar 63,64%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{84}{132} \times 100\% = 63,64\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai tersebut sebesar 63,64% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

c. Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja.

Tabel 4.15. Jawaban mengenai
“Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	32,61
Setuju	4	21	84	60,87
Ragu-ragu	3	3	9	6,52
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	138	100

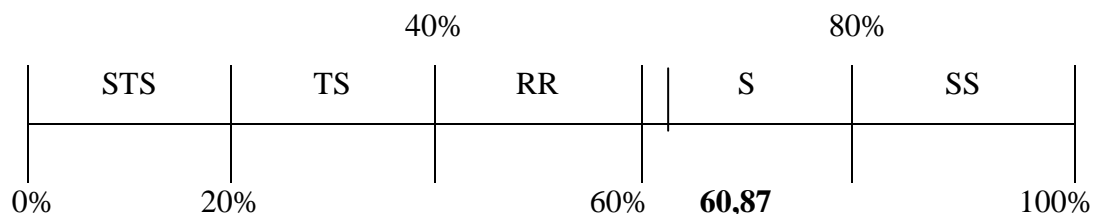
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 32,61%, dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 60,87% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 6,52%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 60,87% dengan pernyataan “Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja”. Ini artinya bahwa perusahaan sudah menyediakan insentif non financial untuk menunjang kinerja. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah menyediakan insentif non financial untuk menunjang kinerja dikategorikan baik dengan presentase sebesar 60,87%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{84}{138} \times 100\% = 60,87\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja sebesar 63,64% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

3. *Sosial Incentive*

- a. Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi

Tabel 4.16. Jawaban mengenai
“Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	35,14
Setuju	4	30	120	64,86
Ragu-ragu	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	185	100

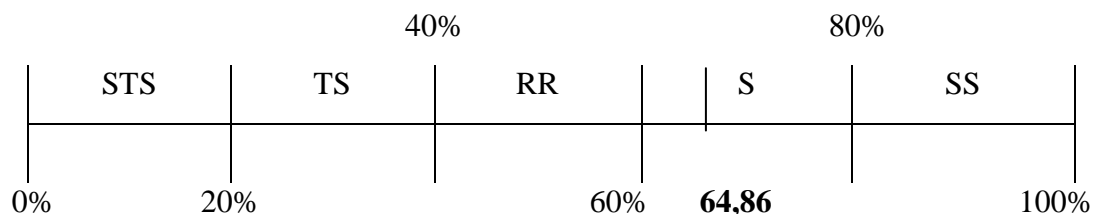
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 35,14%, dan yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 64,86%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 64,86% dengan pernyataan “Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi”. Ini artinya bahwa perusahaan sudah menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dikategorikan baik dengan presentase sebesar 64,86%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{120}{185} \times 100\% = 64,86\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi sebesar 64,86% yang artinya sudah dijalankan dengan baik.

- b. Karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja

Tabel 4.17. Jawaban mengenai

“Karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	38,73
Setuju	4	21	84	59,15
Ragu-ragu	3	1	3	2,11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	142	100

Sumber : data primer, diolah 2020

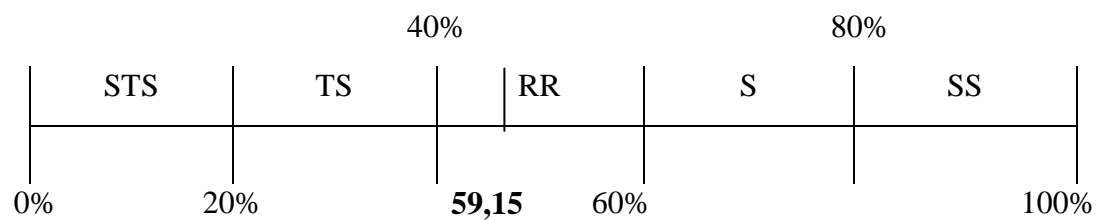
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 38,73%, dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 59,15% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 2,11%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 59,15% dengan pernyataan “Karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja”. Ini artinya bahwa perusahaan sudah memberikan pujian secara lisan dan tertulis dengan tujuan meningkatkan semangat kerja kepada karyawannya. Jadi

dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah memberikan pujian secara lisan dan tertulis dengan tujuan meningkatkan semangat kerja kepada karyawannya dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 59,15%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{84}{142} \times 100\% = 59,15\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja sebesar 59,15% yang artinya sudah dijalankan dengan cukup baik.

- c. Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan

Tabel 4.18. Jawaban mengenai
“Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat
karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	41,67
Setuju	4	21	84	58,33
Ragu-ragu	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		33	144	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 41,67%, dan yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 58,33%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu dengan presentase sebesar 58,33% dengan pernyataan “Suasana dan lingkungan kerja yang

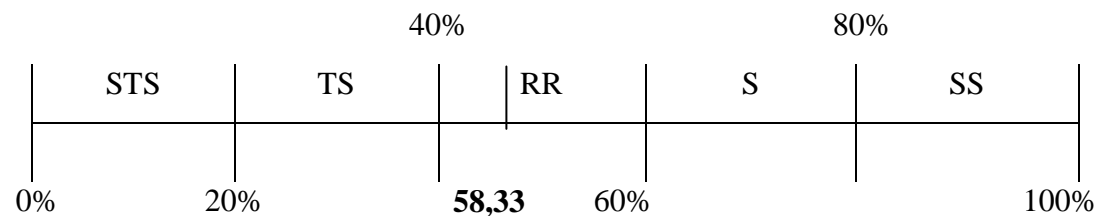
kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan ”. Ini artinya bahwa perusahaan sudah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Jadi dari tabel diatas bahwa perusahaan sudah sudah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 58,33%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{84}{144} \times 100\% = 58,33\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sebesar 58,33% yang artinya sudah dijalankan dengan cukup baik.

Tabel 4.19
Hasil Statistik Kepuasan Kerja (SPSS 23)

Statistics		
Insentif		
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		46.2424
Std. Error of Mean		.76628
Median		45.0000
Mode		44.00
Std. Deviation		4.40192
Variance		19.377
Range		16.00
Minimum		39.00
Maximum		55.00
Sum		1526.00

Sumber: Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik insentif berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 46,24, dengan range 16 dan total skor sebesar 1526. Untuk mengetahui insentif yang diterapkan di PT Mekar Karya Pratama Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis

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

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

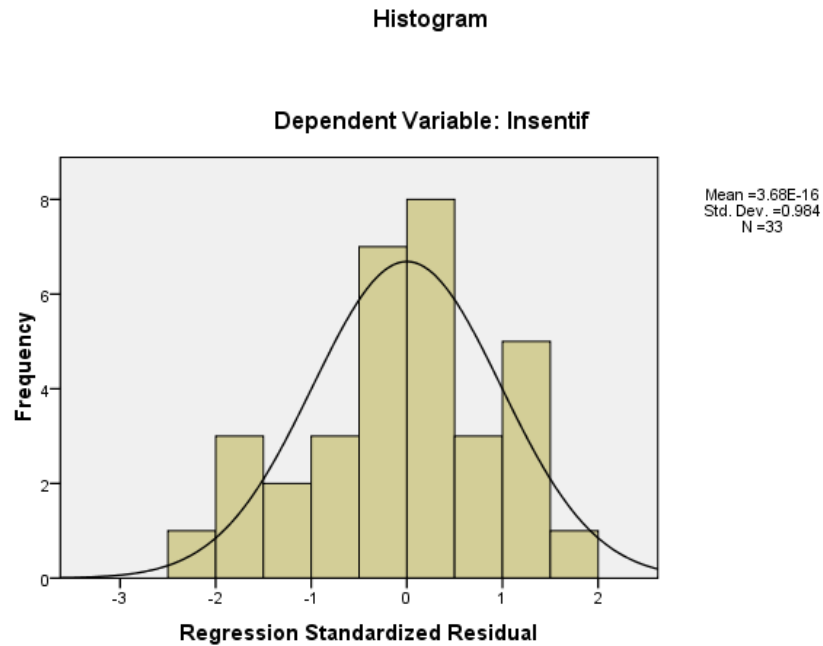
Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46,24 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $46,24 > 30$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument insentif (X) dapat dikatakan baik.

Tabel 4.20
Hasil Rata-rata Insentif

No	Indikator Insentif	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1	Financial Incentif		
	Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.	77,04	65,33
	Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan menerima komisi yang pantas.	69,70	
	Perusahaan menjamin biaya BPJS ketenagakerjaan karyawannya.	64,23	
	Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya.	50,35	
2	Non Financial Incentive,		
	Fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.	60,00	61,50
	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai.	63,64	
	Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja.	60,87	
3	Sosial Incentif		
	Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	64,86	60,70
	Karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja.	59,15	
	Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan	58,33	

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan data di atas indikator insentif yang tertinggi adalah indikator “Financial Incentif” dengan rata-rata sebesar 65,33% dengan sub judul “Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan” dengan skor 77,04%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Sosial Incentif” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 60,70% mengenai “Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan” dengan skor tanggapan responden sebesar 58,33%.



Gambar 4.6. Histogram Insentif

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa ada 33 karyawan sebagai responden, dimana nilai skor terkecil 39 dan nilai skor terbesar 55, sedangkan nilai rata-rata skor responden adalah 46,24 . Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data insentif cenderung berdistribusi normal.

4.2.2 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

1. Kualitas Kerja

a. Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah

Tabel 4.21 Jawaban mengenai
“Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah“

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	60,00
Sering	4	15	60	40,00
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	150	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

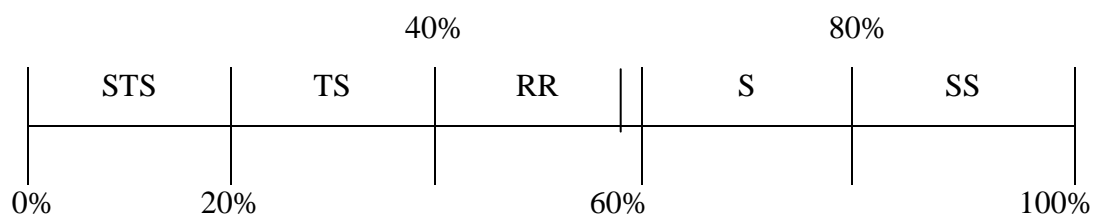
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 60,00%, dan yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase 40,00%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 60,00% dengan pernyataan “Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah”. Ini artinya bahwa tingkat kesalahan karyawan rendah dalam melakukan pekerjaan rendah. Jadi dari tabel diatas bahwa kesalahan karyawan rendah dalam melakukan pekerjaan rendah dikategorikan selalu dengan presentase sebesar 60,00%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{90}{150} \times 100\% = 60,00\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah sebesar 60,00% yang artinya tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah.

b. Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan

Tabel 4.22 Jawaban mengenai
“Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	65,79
Sering	4	13	52	34,21
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	152	100

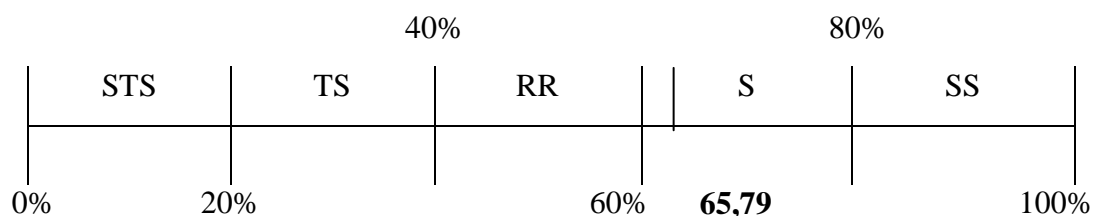
Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 65,79%, yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan presentase 34,21%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 65,79% dengan pernyataan “Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan”. Ini artinya bahwa Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan dikategorikan selalu dengan presentase sebesar 65,79%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{100}{152} \times 100\% = 65,79\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan sebesar 65,79% yang artinya karyawan selalu memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.

- c. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien.

Tabel 4.23 Jawaban mengenai
“Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	53,19
Sering	4	12	48	34,04
Jarang	3	6	18	12,77
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	141	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

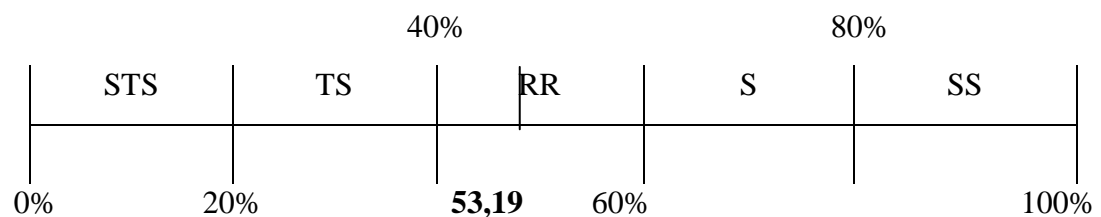
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 53,19%, yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 34,04%, yang menjawab jarang sebanyak 6 orang dengan presentase 12,77%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 53,19% dengan pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien”. Ini artinya bahwa karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien dengan presentase sebesar 53,19%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{75}{141} \times 100\% = 53,19\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien sebesar 53,19% yang artinya karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

- a. Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur

Tabel 4.24 Jawaban mengenai
“Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	13	65	45,45
Sering	4	18	72	50,35
Jarang	3	2	6	4,20
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	143	100

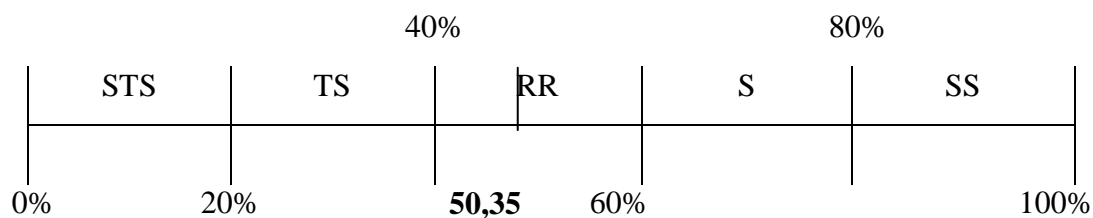
Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 45,45%, yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase 50,35%, yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 4,20%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu dengan presentase sebesar 50,35% dengan pernyataan “Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur”. Ini artinya karyawan sering mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur dengan presentase sebesar 50,35%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{72}{143} \times 100\% = 50,35\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur sebesar 50,35% yang artinya karyawan sering mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur.

- b. Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.25 Jawaban mengenai
“Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	62,91
Sering	4	14	56	37,09
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	151	100

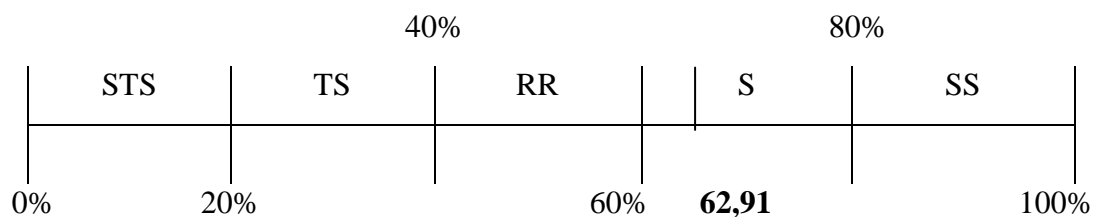
Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 62,91%, yang menjawab sering sebanyak 14 orang dengan presentase 37,09%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu dengan presentase sebesar 62,91% dengan pernyataan “Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan”. Ini artinya karyawan selalu mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan dengan presentase sebesar 62,91%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{95}{151} \times 100\% = 62,91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan sebesar 62,91% yang artinya karyawan selalu mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.26 Jawaban mengenai
“Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	68,63
Sering	4	12	48	31,37
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	153	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

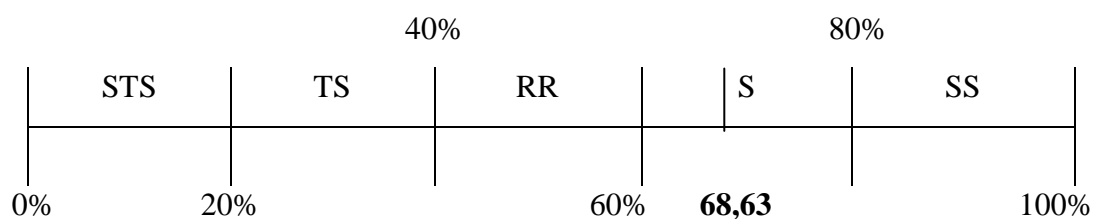
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 68,63%, yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 31,37%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 68,63% dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Ini artinya karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan presentase sebesar 68,63%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{105}{153} \times 100\% = 68,63\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 68,63% yang artinya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

b. Disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan

Tabel 4.27 Jawaban mengenai
“Disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	57,43
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	1	3	2,03
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	148	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

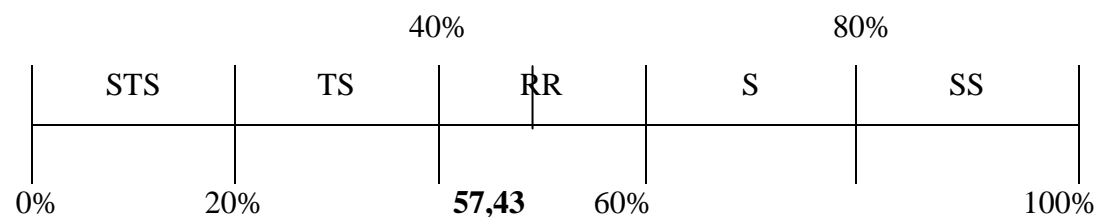
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 57,43%, yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase 40,54%, yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 2,03%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 57,43% dengan pernyataan “Disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan”. Ini artinya disiplin kerja selalu diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan presentase sebesar 57,43%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{85}{148} \times 100\% = 57,43\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan sebesar 57,43% yang artinya disiplin kerja selalu diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- c. Karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.28 Jawaban mengenai
“Karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	57,43
Sering	4	15	60	40,54
Jarang	3	1	3	2,03
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	148	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 57,43%, yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase 40,54%, yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 2,03%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 57,43% dengan pernyataan “Karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan”. Ini artinya karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja selalu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan dengan presentase sebesar 57,43%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{85}{148} \times 100\% = 57,43\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan sebesar 57,43% yang artinya karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja selalu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.

4. Tanggung Jawab

- a. Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

Tabel 4.29 Jawaban mengenai
“Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	51,02
Sering	4	18	72	48,98
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	147	100

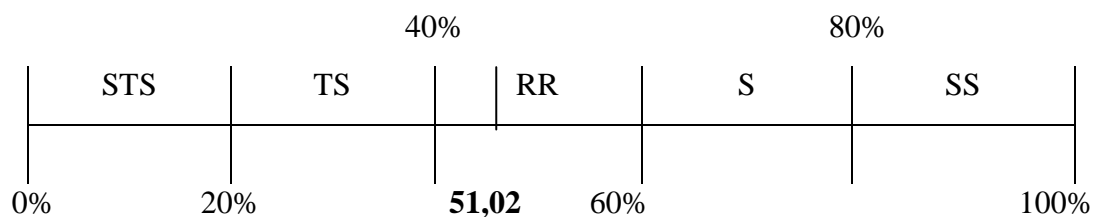
Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 51,02%, yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase 48,98%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 51,02% dengan pernyataan “karyawan selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan presentase sebesar 51,02%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{75}{147} \times 100\% = 51,02\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebesar 51,02% yang artinya karyawan selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- b. Karyawan bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya.

Tabel 4.30 Jawaban mengenai
“Karyawan bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	57,05
Sering	4	16	64	42,95
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	149	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

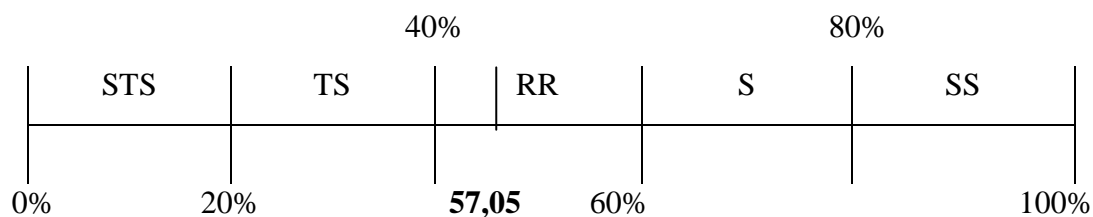
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 57,05%, yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan presentase 42,95%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 57,05% dengan pernyataan “karyawan bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya dengan presentase sebesar 57,05%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{85}{149} \times 100\% = 57,05\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya sebesar 57,05% yang artinya karyawan selalu bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya.

5. Kerjasama Antar Rekan
 a. Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja.

Tabel 4.31 Jawaban mengenai
 “Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	6	30	22,56
Sering	4	22	88	66,17
Jarang	3	5	15	11,28
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	133	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

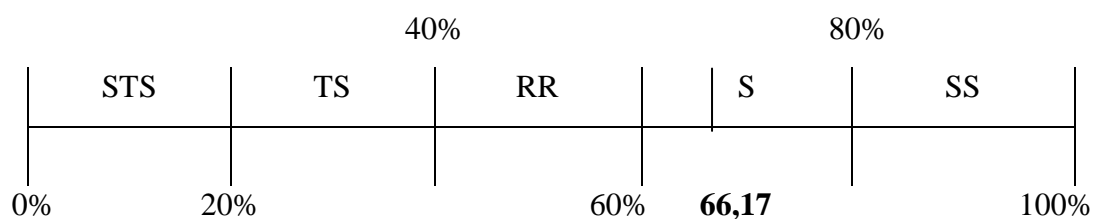
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 22,56%, yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase 66,17%, yang menjawab jarang sebanyak 5 orang dengan presentase 11,28%,. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu dengan presentase sebesar 66,17% dengan pernyataan “karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja dengan presentase sebesar 66,17%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{88}{133} \times 100\% = 66,17\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja sebesar 66,17% yang artinya karyawan sering saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja.

- b. Karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.32 Jawaban mengenai
“Karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	57,05
Sering	4	16	64	42,95
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	149	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

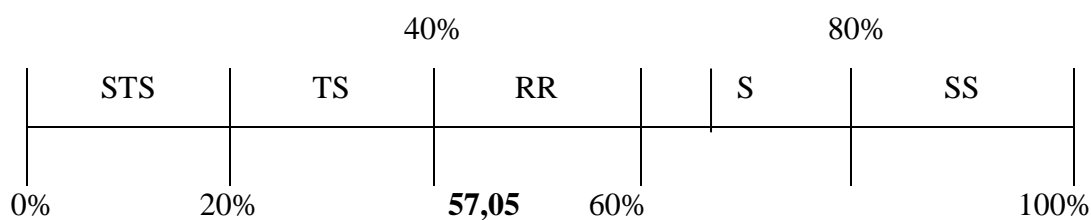
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 57,05%, yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan presentase 42,95%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 57,05% dengan pernyataan “karyawan selalu berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan presentase sebesar 57,05%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{85}{149} \times 100\% = 57,05\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan sebesar 57,05% yang artinya karyawan selalu berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

6. Kontribusi Terhadap Organisasi

a. Karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi

Tabel 4.33 Jawaban mengenai
“Karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	11	55	38,46
Sering	4	22	88	61,54
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	143	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 38,46%, yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase 66,54%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu dengan presentase sebesar 61,54% dengan pernyataan “karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi dengan presentase sebesar 61,54%.

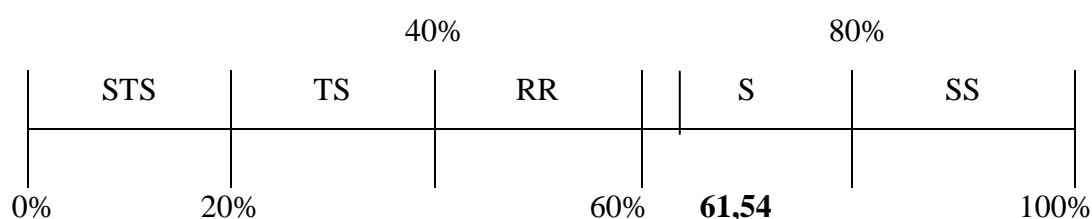
Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{88}{143} \times 100\% = 61,54\%$$

143



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja sebesar 66,17% yang artinya karyawan sering bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi

Tabel 4.34 Jawaban mengenai
“Tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	60,00
Sering	4	15	60	40,00
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		33	150	100

Sumber: Data primer, diolah 2020

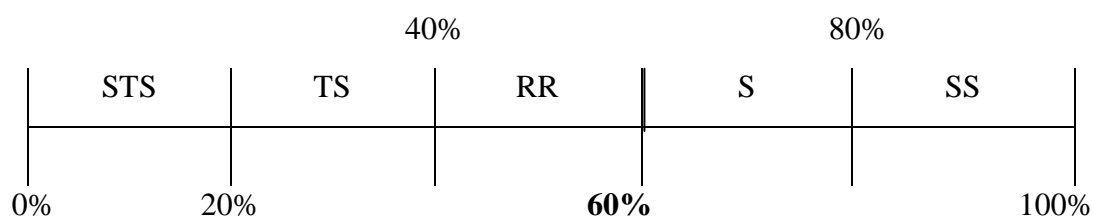
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 60,00%, yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase 40,00%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “selalu” yaitu dengan presentase sebesar 60,00% dengan pernyataan “tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi dengan presentase sebesar 60,00%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Jumlah Skor tertinggi}}{\text{Skor total Jawaban Responden}} \times 100\%$$

Skor total Jawaban Responden

$$= \frac{90}{150} \times 100\% = 60,00\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi sebesar 60,00% yang artinya perusahaan selalu menciptakan keharmonisan kerja di dalam organisasi.

Tabel 4.35 Hasil Statistik Kinerja Karyawan (SPSS 23)

Statistics

Kinerja Karyawan

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		62.5758
Std. Error of Mean		.98476
Median		63.0000
Mode		56.00 ^a
Std. Deviation		5.65702
Variance		32.002
Range		18.00
Minimum		52.00
Maximum		70.00
Sum		2065.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 62,57, dengan range 18 dan total skor sebesar 2065. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT Mekar Karya Pratama Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis

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

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(14) + 5(14)}{2} = 42$$

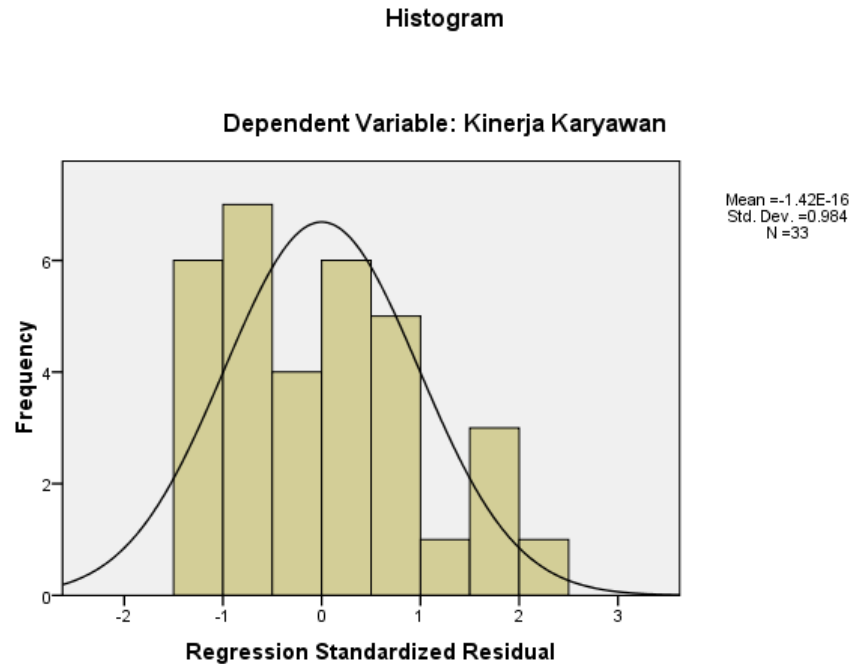
Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,57 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $62,57 > 42$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Tabel 4.36 Hasil Rata-rata Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden(%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1	Kualitas		
	Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah	60,00	59,66
	Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan	65,79	
	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien.	53,19	
2	Kualitas		
	Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur	50,35	56,63
	Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan	62,91	
3	Ketepatan Waktu		
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	68,63	61,16
	Disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan	57,43	
	Karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.	57,43	
4	Tanggung Jawab		
	Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur	51,02	54,03
	Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan	57,05	
5	Kerjasama Antar Rekan		
	Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja.	66,17	61,61
	Karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan.	57,05	
6	Kontribusi Terhadap Organisasi		
	Karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi	61,54	60,77
	Tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi.	60,00	

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan data di atas indikator kinerja karyawan yang tertinggi adalah indikator “Kerjasama Antar Rekan” dengan rata-rata sebesar 61,61% dengan sub judul “Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja” dengan skor 66,17%. Sedangkan yang terendah pada indikator “tanggung jawab” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 54,03% mengenai “Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur.” dengan skor tanggapan responden sebesar 51,02%.



Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa ada 33 karyawan sebagai responden, dimana nilai skor terkecil 52 dan nilai skor terbesar 70, sedangkan nilai rata-rata skor responden adalah 62,57. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

4.3. Analisis Insentif dan Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel insentif dengan kinerja Karyawan PT Mekar Karya Pratama Bogor dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* dengan responden sebanyak 33 responden:

Tabel 4.37
Korelasi *Rank Spearman* antara Insentif dengan Kinerja Karyawan
pada PT Mekar Karya Pratama Bogor

Correlations

		Insentif	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

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

Output *Correlation* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor dapat diketahui dari korelasi antara variabel insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor dapat dinilai koefisien sebesar 0,610. Artinya insentif dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799	0,610	Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : data sekunder, diolah 2020

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara insentif dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi :

a. Hipotesis Statistik

Ho : $\rho > 0$ berarti tidak ada hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan

b. Mencari t_{tabel}

Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $33-2= 31$. Hasil yang diperoleh adalah $t_t= 1,6955$

c. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

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

$$t_h = 0,610 \sqrt{\frac{33-2}{1-0,610^2}}$$

$$t_h = 0,610 \sqrt{\frac{31}{1-0,372}}$$

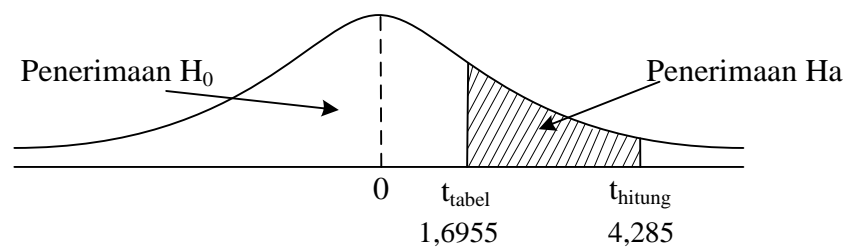
$$t_h = 0,610 \sqrt{\frac{31}{0,628}}$$

$$t_h = 0,610 \sqrt{49,36}$$

$$t_h = 0,610 \cdot 7,02$$

$$t_h = 4,285$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,285 > 1,6955$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara insentif dengan kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor. Adapun gambar uji hipotesisnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.8

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari analisis antara hubungan insentif dengan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor sebanyak 33 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan.

Insentif adalah upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Insentif dapat diukur dengan beberapa indikator setelah dilakukan analisis berdasarkan indikator insentif yang tertinggi adalah indikator “Financial Incentif” dengan rata-rata sebesar 65,33% dengan sub judul “Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan” dengan skor 77,04%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Sosial Incentif” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 60,70% mengenai “Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan” dengan skor tanggapan responden sebesar 58,33%. Nilai skor terkecil 39 dan nilai skor terbesar 55, sedangkan nilai rata-rata skor responden adalah 46,24 . Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data insentif cenderung berdistribusi normal.

Kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja oleh suatu perusahaan dan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku yang berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Indikator kinerja karyawan yang tertinggi adalah indikator “Kerjasama Antar Rekan” dengan rata-rata sebesar 61,61% dengan sub judul “Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja” dengan skor 66,17%. Sedangkan yang terendah pada indikator “tanggung jawab” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 54,30% mengenai “Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dilakukan pada jam kerja lembur.” dengan skor tanggapan responden sebesar 51,02%. Nilai skor terkecil 52 dan nilai skor terbesar 70, sedangkan nilai rata-rata skor responden adalah 62,57. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

Nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor dapat diketahui dari korelasi antara variabel insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor dapat dinilai koefisien sebesar 0,610. Artinya insentif dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan masuk

dalam kategori hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,285 > 1,6955$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara insentif dengan kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti didukung oleh penelitian Jade Angel, Ktut Silvanita, Kristina Sihombing hasil penelitiannya bahwa uji korelasi Spearman dan uji Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif dan kinerja sangat rendah ($r = 0.191$) dan signifikansi. Penelitian Priety M. Padu, Febi Kolibu, Ardiansa Tucunan Terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III Robert Wolter Moinginsidi Manado.

Nur August Fahmi hasil penelitiannya menyatakan bahwa Nilai r adalah $0,225$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika insentif dan pengembangan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Nurani hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel bebas (independen) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar $0,617$ atau $61,70\%$. Ini berarti variabel bebas X (insentif) dapat menjelaskan kinerja karyawan pada CV Logam Indonesia di Tulungagung dengan kontribusi sebesar $61,70\%$ sedangkan $38,30\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, kedisiplinan dan sebagainya. Meliburtry Citrapma & Suryalena Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru, dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar $0,76$ dan Berdasarkan perhitungan hipotesa diperoleh nilai t tabel sebesar $1,67$ dengan $df : 59$ dan $\alpha = 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $8,98$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif PT Mekar Karya Pratama Bogor masuk kategori baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 46,24 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $46,24 > 30$. Indikator insentif yang tertinggi adalah indikator “Financial Incentif” dengan rata-rata sebesar 65,33% dengan sub judul “Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan” dengan skor 77,04%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Sosial Incentif” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 60,70% mengenai “Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan” dengan skor tanggapan responden sebesar 58,33%.
2. Kinerja karyawan pada PT Mekar Karya Pratama Bogor masuk kategori baik, dimana skor empirik sebesar 62,57 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $62,57 > 42$. Indikator “Kerjasama Antar Rekan” dengan rata-rata sebesar 61,61% dengan sub judul “Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja” dengan skor 66,17%. Sedangkan yang terendah pada indikator “tanggung jawab” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 54,30% mengenai “Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur.” dengan skor tanggapan responden sebesar 51,02%.
3. Korelasi *rank spearman* antara variabel insentif dengan kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,610 yang berarti bahwa antara variabel insentif dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan PT Mekar Karya Pratama Bogor tetap memperhatikan pemberian insentif berdasarkan omsed yang dicapai karyawan

- b. PT Mekar Karya Pratama Bogor diharapkan mampu memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat ini.
2. Bagi Karyawan
 - a. Diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya sehingga nantinya ada kesempatan untuk karyawan mendapatkan tambahan upah bahkan peluang untuk menjadi karyawan tetap.
 - b. Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauhmana tingkat kinerja dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian ini mungkin belum memberikan gambaran yang jelas mengenai karyawan outsourcing. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian lanjutan guna menambah literatur mengenai hubungan insentif dengan kinerja.
 - b. Meskipun banyak sekali penelitian mengenai hubungan insentif dengan kinerja, akan tetapi penelitian mengenai kedua variabel ini harus selalu diperbaharui. Hal ini dikarenakan variabel keduanya yang berubah dan tidak tetap. Sehingga dengan adanya penelitian lanjutan nantinya akan diketahui hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dari waktu ke waktu.
 - c. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain (misalnya kepemimpinan) dalam penelitian mengenai kepuasan kerja ataupun kinerja. Karena dengan adanya variabel lain dalam penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hubungan ataupun pengaruhnya pada insentif dengan kinerja.
 - d. Dalam penelitian ini karena terbatasnya jumlah sampel yang digunakan, disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang jumlahnya lebih besar dari sampel penelitian yang dilakukan saat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Candana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2014. *Human Resources Management*. 13th edition. Pearson Education.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit: Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jade Angel, Ktut Silvanita, Kristina Sihombing. 2017. *Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment*. Jurnal Mega Aktiva Volume 6, Nomor 1, April 2017 ISSN 2086-1974.
- Meliburtry Citrapma & Suryalena. 2017. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru)*. Jurnal Ilmiah Universitas Riau. Vol. 9 No. 6 Juli 2017.

- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nur Agus Fahmi. 2017. *Hubungan Insentif dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtasari Binjai*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3. Oktober 2017. ISSN 2339-0506.
- Nurani.2015. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru)*. Jurnal Benefit Vol. 2 NO. 1 Juli 2015.
- Priety M. Padu, Febi Kolibu, Ardiansa Tucunan. 2016. *Hubungan Antara Pemberian Insentif dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III Robert Wolter Monginsidi Kota Manado*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 11, November 2016 ISSN : 2461-0593.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia & Kinerja Karyawan*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka* (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sirait, Justine T. 2016. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Yusuf dan Asyari. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).

KUESIONER

Pengantar

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada program Studi Manajemen, Universitas Pakuan Bogor, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini.

Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya,

Peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia :Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Sarjana
5. Masa Kerja:
 - a. 1 tahun ke bawah
 - b. 1-3 tahun
 - c. 3-5 tahun
 - d. Di atas 5 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadann yang sebenarnya.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Insentif (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
<i>Financial Incentive</i>						
1	Bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.					
2	Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan menerima komisi yang pantas.					
3	Perusahaan menjamin biaya BPJS ketenagakerjaan karyawannya.					
4	Perusahaan menjamin biaya BPJS jaminan hari tua karyawannya.					
<i>Non Financial Incentive,</i>						
5	Fasilitas kerja dan jabatan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.					
6	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya memadai.					
7	Insentif non financial yang tersedia memadai untuk menunjang kinerja.					

<i>Sosial Incentif</i>						
8	Perusahaan menerapkan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi					
9	Karyawan yang bekerja dengan baik mendapat pujian secara lisan dan tertulis dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja.					
10	Suasana dan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	P	Jr	Sr	Sl
Kualitas Kerja						
1	Tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah					
2	Karyawan memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan					
3	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien.					
Kuantitas Kerja						
4	Karyawan mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur					
5	Karyawan mampu melakukan transaksi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Disiplin kerja diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan					
8	Karyawan hadir, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.					
Tanggung Jawab						
9	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
10	Karyawan bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya.					
Kerjasama Antar Rekan						
11	Karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar rekan kerja.					
12	Karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan.					
Kontribusi Terhadap Organisasi						
13	Karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi					
14	Tercipta keharmonisan kerja di dalam organisasi.					

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688