

# Dampak *Insentive RewaRd* TerhaDap kerja karyawan Di pT. nungguan BioTek inDonesia genDing

Budik Kusworo<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study identify and analyze the performance of employees in the sales department PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending regarding how employees can work the best and the more over have a high motivation to get the job done in the presence of incentives. Then the study of demonstrate the significance of the effect of incentives on performance of employees. The descriptive analysis was used to analyze data that contains the distribution items of each variable, also a simple linear regression analysis and hypothesis testing. The result of simple linear regression and partial regression analysis demonstrated that influence simultaneous incentive variable (X) to employee performance (Y) indicated by the value of R Square equal to 0.266. This figure shows that the simultaneous variable incentives (X) used in the regression equation is to contribute to the employee's performance (Y) 26.6%, while the remaining 73.4% is influenced by other variables such as leadership and others. It concluded that significant and positive of the effect of incentives partially on the performance of employees in the sales department PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending.*

---

<sup>1</sup> Dosen IAI Al Qolam Gondanglegi Malang

## **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja

yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:384 mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Efendy (2002: 194) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000;135):

“Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”.

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul: **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIDEPARTEMEN PENJUALAN PT. NUNGGUAN BIOTEK INDONESIA GENDING.”**

## **Metode Penelitian**

### **A. Jenis dan Sumber Data**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

### **B. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi

langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh karyawan departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending. Berikut data frekuensi indetitas karyawan untuk pengambilan data.

### **C. Sumber Data Sekunder**

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### **D. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
2. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

### **E. Metode pengambilan data**

Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarkan pada 69 responden.

### **F. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja sejumlah 225 orang.

**Tabel I**  
**Data karyawan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending**  
**Departemen penjualan**

<b>Kepangkatan</b>	<b>Jumlah orang</b>
UTAMA SENIOR	1
PIMPINAN UTAMA	1
PIMPINAN UTAMA-1	1
PIMPINAN UTAMA-2	5
PIMPINAN MADYA-1	7
PIMPINAN MADYA-2	7
PIMPINAN MADYA-3	14
PIMPINAN MADYA-4	23
PIMPINAN MUDA-1	52
PIMPINAN MUDA-2	26
PELAKSANA UTAMA-1	13
PELAKSANA UTAMA-2	22
PELAKSANA MADYA-1	15
PELAKSANA MADYA-2	5
PELAKSANA MADYA-3	5
PELAKSANA MUDA-1	9
PELAKSANA MUDA-2	14
PELAKSANA MUDA-3	5
Jumlah	225

**Sumber: PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending dep. Penjualan**

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Notoatmodjo, 2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005). Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N= besar populasi

d= ketepatan yang diinginkan (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{225}{1 + 225(0,1)^2}$$

$$n = \frac{225}{3,25}$$

$$n = 69,23 \quad 69 \text{ Responden}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak (Notoatmodja, 2002). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan di anggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2005).

### 4. Operasionalisasi Variabel

#### a. Variabel Independent

##### 1) Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.

##### 2) Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X1) adalah adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar

lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator Insentif adalah sebagai berikut:

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) Pembagian Laba

#### b. Variabel Dependen

##### 1) Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent.

##### 2) Variabel Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) kualitas kerja
- b) kuantitas kerja
- c) pemanfaatan waktu

Tabel II Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (x)	Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).	Bonus Komisi	Ordinal
		Pembagian laba	Ordinal



Kinerja (y)	Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi	Kualitas kerja	Ordinal
		Kuantitas kerja	Ordinal
		Pemanfaatan waktu	Ordinal

### c. Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan insentif dan kinerja digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument insentif dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1

### d. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan. Kuisioner tersebut harus uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

#### 1) Validitas instrumen penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. (Sunnyoto, 2007: 106).

Dasar pengambilan keputusan adalah:

a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

#### 2) Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam

hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007: 107)

#### e. **Teknik Analisis Data**

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. (Puspowarsito, 2008: 49-50)

Rumus persamaan regresinya adalah:  $Y = a + bX + e$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja

X : Variabel insentif

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : variabel lain yang tidak diteliti

## **Pembahasan**

### **A. Pengertian Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001: 117) mengemukakan bahwa “Insentif

adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi».

Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut Mangkunegara (2002: 89) mengemukakan bahwa “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Begitu pula menurut Handoko (2002: 176) mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.”

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

## **B. Jenis-Jenis Insentif**

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

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

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

2. Bonus, Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi, Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif, Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
5. Kurva Kematangan, Kurva kematangan adalah insentif yang 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.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis Insentif adalah:

Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba
4. Kompensasi yang ditanggungkan
5. Bantuan hari tua

Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Jaminan sosial
2. Pemberian piagam penghargaan
3. Pemberian promosi
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula

akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **C. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:
  - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
  - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai:
  - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### **D. Sistem Pemberian Insentif**

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

#### **1. Bonus Tahunan**

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan,

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

## 2. Insentif Langsung

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

## 3. Insentif Individu

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

## 4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

## 5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

## 6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas.

Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

## E. Pengertian Kinerja

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

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

Menurut Mangkunegara (2001: 67) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002: 94) mengemukakan bahwa “pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan Jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2001: 50) mengemukakan bahwa “*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu”.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

## F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

## G. Indikator Kinerja

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



dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja  
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja  
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu  
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

## **H. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2000: 15).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu: bahwa “ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending.

## Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending. Adapun data yang diperoleh dari kuesioner diolah menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) versi 19.0 *for windows*. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memerikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan dari analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, terlebih dahulu akan dilaksanakan beberapa pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pemberian insentif sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan pada PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending.

### A. Analisis Data

Data prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini mengukur kekonsistenan dan keakurasian data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, yaitu (1) uji konsistensi internal dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. (2) uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (Ghozali, 2001). Adapun pengujian yang dilakukan untuk instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

### B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Sugiono, 1999). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan nilai

r untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya (Pratisto,2004).

Untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kemampuan satu instrument dalam mengukur suatu kelompok tentang apa yang seharusnya diukur (Sekaran,2003). Instrument yang valid berarti alat ukur tersebut dapat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrument yang digunakan adalah pengujian validitas kontruksi, pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis factor, dimana analisis factor merupakan analisis konfirmatori sehingga sehingga seluruh item yang mewakili suatu variabel tertentu tidak terletak pada satu faktor atau komponen asalkan masih tetap memiliki faktor loading lebih dari 0,5. Pada prinsipnya analisis faktor digunakan untuk mereduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah validitas menjadi lebih sedikit dan menamakannya sebagai faktor. Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan penerimaan skor *factor loading*  $\geq$  0,5. Hal ini berarti bahwa item yang memiliki skor lebih dari 0,5 dihilangkan dari analisis selanjutnya.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha cronbach* (arikunto, 1998).

Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten.(effendi,1989). Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya  $>$  0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto, 2007: 107).

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu insentif (X) dan kinerja (Y), insentif terdiri dari bonus dan komisi. Proses perhitungan analisis faktor untuk uji validitas dan perhitungan nilai cronbach alpha untuk uji reliabilitas instrumen digunakan bantuan program SPSS versi 19.0. hasil analisis faktor masing-masing indikator dan *cronbach alpha* pada masing-masing variabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel III  
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Insentif

<b>variabel</b>	<b>Butir soal</b>	<b>r tabel</b>	<b>r hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Insentif (X)	Insentif 1	0,237	0,240	Valid
	Insentif 2	0,237	0,517	Valid
	Insentif 3	0,237	0,301	Valid
	Insentif 4	0,237	0,433	Valid
	Insentif 5	0,237	0,501	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.9 diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237) dengan nilai terendah 0,240 dan tertinggi 0,517. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel insentif.

Tabel IV  
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja

<b>Variabel</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>r table</b>	<b>r hitung</b>	<b>keterangan</b>
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,237	0,524	Valid
	Kinerja 2	0,237	0,373	Valid
	Kinerja 3	0,237	0,589	Valid
	Kinerja 4	0,237	0,491	Valid
	Kinerja 5	0,237	0,317	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.10 diketahui seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237) dengan nilai terendah 0,317 dan tertinggi 0,589. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

Tabel V  
Uji Reliabilitas variabel penelitian

<b>No</b>	<b>ITEM</b>	<b>N. Of Cases</b>	<b>N. Of Item</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
1	Insentif (X)	69	5	0,629
2	Kinerja karyawan (Y)	69	5	0,693

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (sunyoto,2007:107).

### C. Hasil Uji Regresi Linier (Uji Normalitas)

Salah satu asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis regresi adalah datanya mengikuti distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data perlu dilakukan uji normalitas data pada masing-masing variabel, yaitu variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan 3 cara pengujian yaitu uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan melihat grafik dengan kurva normal serta pengujian dengan grafik P-P Plot. Untuk kriteria *Kolmogorov Smirnov* kita bisa melihat dengan ketentuan sebagai berikut: jika *Asymp Sig. (p-value)*  $> \alpha 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp sig. (p-value)*  $< \alpha 0,05$  maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal. Sedangkan untuk grafik dengan kurva normal yaitu dengan cara melihat hasil output apabila kurva tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (sisi kanan dan sisi kiri sama lebarnya) maka data dapat dikatakan normal namun apabila sebaliknya maka data berdistribusi tidak normal. Dan untuk pengujian grafik P-P Plot yaitu dilihat dari tampilan output maka apabila titik-titik pada P-P Plot menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data dapat dikatakan normal, namun apabila menyebarkan tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data dikatakan tidak normal.

Statistic Uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan kurva normal serta pengujian dengan grafik P-P Plot. dihitung dengan bantuan paket program SPSS dan diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel VI

Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Insentif	Kinerja karyawan
N	69	69
Mean	18,69	19,89
Std. deviation	2,198	2,230
Kolmogorov-Smirnov Z	1,676	1,535
Asymp Sig. (2-tailed)	0,07	0,18

Berdasarkan hasil pengujian normalitas distribusi data seperti pada Tabel 4.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel insentif (X) sebesar 1,676 dengan p-value (asyp. Sig) sebesar 0,07, karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan dan berdistribusi normal.
2. Nilai *kolmogorov Smirnov* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,535 dengan p-value (asyp sig.) sebesar 0,18. Karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

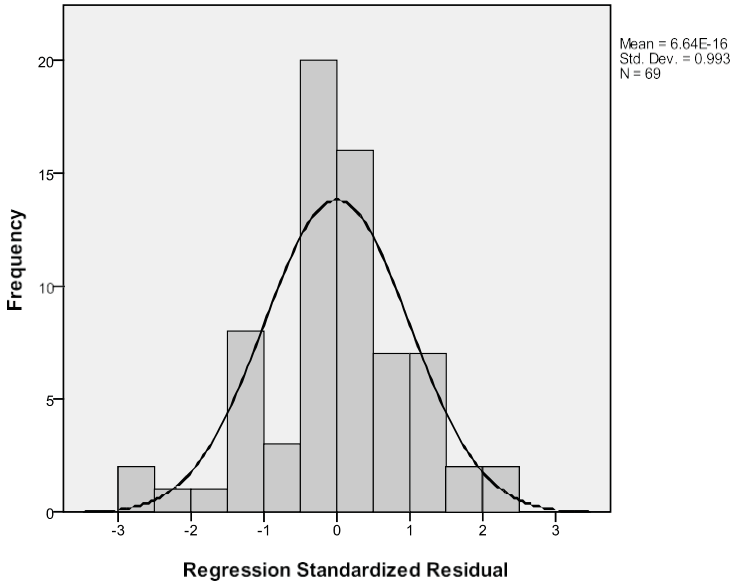
Berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov* pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan ini, diketahui data kedua variabel berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linier sederhana.

Berdasarkan Grafik I diperoleh histogram yang membentuk pola distribusi normal.

Sedangkan pada Grafik II terlihat gambaran normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal yang penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Kedua diagram tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

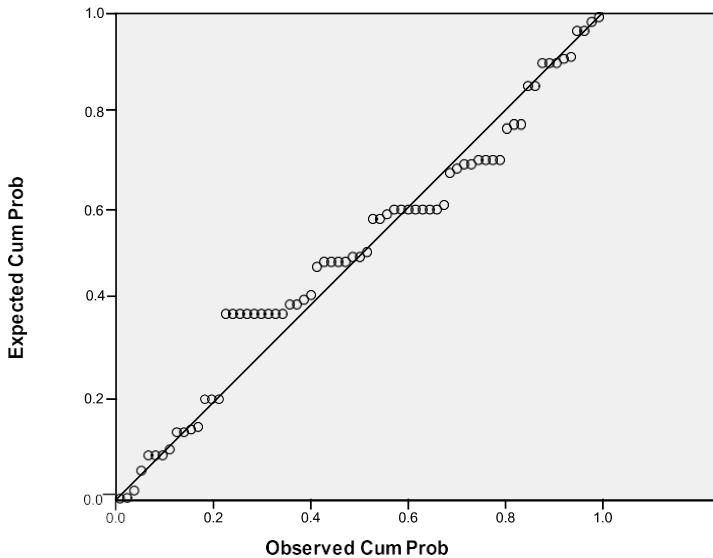
### Grafik I

Histogram  
Dependent Variable: kinerjatotal



### Grafik II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: kinerjatotal



## J. Hasil Uji Regresi Linier (Sederhana)

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus seperti dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Insentif
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel insentif

### 1. Persamaan Regresi Linier

Tabel VII

Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	tig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,120	1,999		5,062	,000
insentiftotal	0,523	0,106	0,515	4,924	,000

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: konstanta regresi: 10,120, koefisien regresi variabel insentif (X): 0,523.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 10,120 + 0,523X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 10,120, artinya kinerja karyawan PT. Nungguan



Biotek Indonesia Gending sebesar 10,120 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap.

- b. Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,523, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (<0,05). hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 52,3% jika insentif bagi karyawan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending meningkat 1%.

## K. Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

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

Untuk menerima atau menolak, harus terlebih dahulu ditentukan aturan main (*decision rule*). Dengan adanya ketentuan ini, maka akan diketahui nilai kritis untuk pedoman menerima atau menolak hipotesis. Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasarkan pada:

H0:  $b_i = 0$  (Insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending).

H1:  $b_i \neq 0$  (Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending).

Dimana  $i$  = Insentif

Dengan ketentuan jika hasil  $t$  hitung >  $t$  tabel maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya jika hasil  $t$  hitung <  $t$  tabel maka keputusannya adalah H0 diterima dan H1 ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel VIII  
Koefisien Regresi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.120	1.999		5.062	.000
insentiftotal	.523	.106	.515	4.924	.000

## 2. Uji t (Uji Parsial) untuk Variabel Insentif

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (4,924) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima H1 dan tolak H0.

## 3. Hasil Uji F (simultan/serempak)

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending. Berikut ini di sajikan *output model summary* SPSS 19.0 pada tabel 4. 14 dibawah ini:

Tabel IX  
Model Summary

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 <sup>a</sup>	.266	.255	1.92547

Berdasarkan tabel diatas, koefisien r sebesar 0,515 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending sedangkan R<sup>2</sup>(koefisien determinasi) adalah sebesar 0,266 atau 26,6%. Ini berarti variabel bebas X dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending dengan kontribusi sebesar 26,6% sedangkan 73,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin dan lainnya.

Tabel X

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.892	1	89.892	24.246	000 <sup>a</sup>
Residual	248.398	67	3.707		
Total	338.290	68			

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 24,246. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,98 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari ( $<0,05$ ) berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika ada peningkatan dan perbaikan pada program insentif bagi karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending di masa mendatang, semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending.

## Pembahasan

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Anoraga (2001: 68) menyatakan bahwa

jika ingin membutuhkan semangat kerja seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, kondisi kerja kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan ini pekerjaan anatara lain: prestasi, tanggung jawab, kemampuan-kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending diketahui untuk variabel bebas (X) insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending. Dengan R square sebesar 0,266 (26,6%) dan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 10,120 + 0,523X$ . Adapun juga penelitian terdahulu menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Yazid, 2009). Namun dari hasil penelitian yang saya ambil dengan R square sebesar 0,266 (26,6%) sedangkan sisanya adalah 73,4 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin, motivasi serta keadilan dalam perusahaan ini.

Mengapa R square lebih kecil dibandingkan sisanya karena didalam perusahaan ini menggunakan sistem pembagian insentif dengan cara menyeluruh sesuai dengan jabatan-jabatan yang mereka pegang padahal di satu sisi lain jenis pekerjaan yang mereka kerjakan sama sehingga adanya ketidakadilan didalam perusahaan pada faktor beban kerja.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut.

Hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyaan di departemen penjualan PT. Nungguan Biotek Indonesia Gending

## DAFTAR PUSTAKA

- A.H Puapowarsito, MBA, Ph.D. 2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*  
Badan Penerbit Undip, Semarang
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta :  
Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haminati sharikha, Aan permana, 2012. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah." Diakses September 2012.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2.  
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*,  
Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Primbada, Bangkit, 2012. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, malang)". *Skripsi* Diakses September 2012
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Siagian, Sondang P.  
2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryani, Devi, 2012. "Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekan Baru)". *Skripsi* Diakses September 2012.