

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Kasus Pada Karyawan Bagian  
Produksi Pabrik Kelapa Sawit di PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu  
Provinsi Riau)**

**Dialson Paulus<sup>1</sup>**  
**dialsonpaulus@gmail.com**  
**Pembimbing : Mariaty Ibrahim**

**<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau <sup>2</sup>Dosen  
Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Subrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28294  
Telp/ Fax. 0761-63277

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of incentives on employee performance of the Production Department Palm Oil Factory PT. Rohul Sawit Industri. Providing incentives as the independent variable (X) has been formulated that is seen from the aspect of accuracy, feasibility Aspects / equity and financing aspects. While the employee's performance as the dependent variable (Y). This study was conducted on all employees of the Production Department Palm Oil Factory PT. Rohul Sawit Industri as many as 65 peoples.*

*Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using SPSS.*

*The results showed that the hypothesis testing results thitung 11.205 t test > t table 1,998. This shows that the incentive effect on employee performance. The magnitude of the effect of incentives on employee performance of the Production Department Palm Oil Factory PT. Rohul Sawit Industri is 66.6%*

***Keywords: Incentives, Employee Performance.***

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan bagian yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Karyawan dituntut untuk memberikan seluruh potensinya demi kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan kepuasan bagi keduabelah pihak yaitu perusahaan tersebut dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan merasakan kinerja yang baik dari karyawannya dilihat dari pencapaian-pencapaian perusahaan yang terealisasi. Akan tetapi, kinerja karyawan yang belum optimal tentu tidak akan menjadikan pencapaian-pencapaian perusahaan akan terwujud dan perusahaan tentu tidak akan lagi menggunakan karyawan tersebut untuk bekerja.

Persaingan pabrik pengolahan Kelapa Sawit di Kabupaten Rokan Hulu sangat kompetitif karena disebabkan jumlah pabrik kelapa sawit di kabupaten Rokan Hulu sangat banyak melihat kondisi geografis yang baik untuk perkebunan kelapa sawit. Kinerja karyawan yang baik suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan karena perusahaan dengan kinerja karyawan terbaiklah yang akan memenangkan persaingan bisnis.

PT. Rohul Sawit Industri adalah perusahaan yang bergerak dibidang agro industri yang kegiatan usahanya perusahaan ini mengolah TBS (Tandan Buah Segar) dari tanaman kelapa sawit yang dibeli dari masyarakat menjadi CPO(*crude Palm Oil*) dan Kernel yang bernilai lebih. CPO yang diproduksi adalah minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil

pengempaan daging buah kelapa sawit sedangkan kernel itu sendiri adalah inti sawit itu sendiri yang diperoleh dari pemisahan biji kelapa sawit dari daging buah. TBS yang diolah menjadi CPO dan kernel adalah TBS yang berasal dari hasil panen masyarakat yang menjual hasil panen kelapa sawitnya ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit industri.

Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit industri selalu membuat target TBS yang akan diterima dan hasil produksi CPO dan kernel setiap tahunnya. Berikut adalah tabel target TBS diterima dan realisasi oleh Pabrik Kelapa sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri dari tahun 2012 sampai 2014:

Tabel I.1  
Target TBS diterima dan realisasi oleh PKS PT. Rohul Sawit Industri

No.	Tahun	Target TBS diterima	Realisasi	sentase
1.	2012	85.144.000 kg	9.802.272 kg	1,63 %
2.	2013	12.220.000 kg	1.131.770 kg	4,44 %
3.	2014	302.342.000 kg	4.496.620 kg	4,71 %

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri, 2015

Pada tabel I.1 dapat kita lihat target TBS diterima dan realisasi target dari tahun 2012 sampai tahun 2014. Pada tahun 2012 perusahaan mencapai target realisasi sebesar 289.802.272 kg melebihi dari target TBS. Pada tahun 2013 perusahaan perusahaan mencoba menaikkan target sebesar 312.220.000 kg, akan tetapi perusahaan tidak mencapai target tersebut dan hanya mencapai realisasi sebesar 301.131.770 . Pada tahun 2014 perusahaan mencoba lagi menaikkan target sebesar 302.342.000 kg, Perusahaan pada tahun ini dapat mencapai tujuan tersebut melebihi dan melebihi target realisasinya, sebesar 304.496.620 kg Terjadinya naik turun realisasi target TBS diterima perusahaan Pabrik Kelapa sawit mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan belum optimal. Pada perusahaan industry kelapa sawit sangat diperlukan kinerja karyawan yang baik dan tepat waktu agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara bahan baku dan

hasil produksi. Karena berfokus pada efisiensi yang tinggi serta biaya yang rendah, supaya pabrik mampu bersaing dengan kompetitor lain, maka bila mana dalam suatu Pabrik Kelapa Sawit effisiensinya rendah dan biaya yang tinggi maka dapat di pastikan pabrik tersebut tidak beroperasi dengan baik dan PKS tersebut dapat mengalami kerugian serta mengancam keselamatan berinvestasi.

Tujuan utama Pabrik Kelapa Sawit adalah untuk keseimbangan operasional dengan biaya yang memadai (sesuai anggaran) dan bahan baku sehingga untuk mencapai Rendemen atau Oil Extraction Rendement (OER) Crude Palm Oil (CPO) dan Kernel yang tinggi dengan efisiensi yang tinggi, dan tercapainya mutu produksi. Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit industri selalu membuat target dan realisasi produksi CPO dan Kernel setiap tahunnya. Berikut adalah target dan realisasi hasil produksi CPO Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri Tahun 2012 sampai 2014:

**Tabel I.2**  
Target dan Realisasi Produksi CPO Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri

No.	Tahun	Target Produksi Kernel	Realisasi Produksi	Prentase
1.	2012	14.667.000 kg	14.982.070 kg	102,14 %
2.	2013	15.124.000 kg	16.309.630 kg	107,83%
3.	2014	16.400.000 kg	15.297.440 kg	93,09 %

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri, 2015

Pada tabel I.2 diatas dapat kita ketahui setiap tahun perusahaan menaikkan target produksinya, akan tetapi realisasi hasil produksi CPO mengalami perubahan yang fluktuatif, yaitu hanya pada tahun 2013 saja yang mengalami kenaikan dari tahun 2012 dengan presentase 101,99% dari target produksi yang kemudian naik pada tahun 2013 menjadi 104,93% . Tentunya setiap pencapaian hasil produksi memberi pengaruh yang baik terhadap

perusahaan dan ini tentunya juga dipengaruhi dari kinerja karyawan yang membaik. Dari hasil realisasi produksi 2013 kemudian perusahaan mencoba menaikkan target hasil produksi untuk tahun 2014 akan tetapi perusahaan tidak berhasil melebihi target yang ditetapkan dengan realisasi hasil produksi sebesar dengan presentase 96,78 % dari target produksi yang ditetapkan perusahaan. Setiap hasil produksi merupakan hasil dari kerja karyawan mengerjakan tugas-tugasnya. Keadaan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belumlah maksimal yang tentunya berpengaruh negatif terhadap perusahaan, hal ini tentunya disebabkan oleh bannyak faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kernel merupakan produk pabrik kelapa sawit PT. Rohul Sawit Industri yang setiap tahunnya perusahaan menetapkan target produksi dari kernel tersebut. Untuk lebih jelasnya target dan realisasi hasil produksi Kernel PT. Rohul Sawit Industri dari tahun 2012 sampai tahun 2014 dapat dilihat melalui tabel I.3 berikut ini :

**Tabel I.3**  
Target dan Realisasi Produksi Kernel Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri

No	Tahun	Target produksi	Realisasi Produksi	Prentase
1.	2012	55.620.000 kg	56.732.107 kg	101,99 %
2.	2013	58.263.000 kg	61.140.270 kg	104,93 %
3.	2014	62.580.000 kg	60.567.058 kg	96,78 %

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri, 2015

Pada tabel I.3 setiap tahunnya perusahaan menaikkan target dengan harapan mendapat keuntungan yang lebih. Akan tetapi dari tahun 2012 sampai tahun 2014 hanya sekali mengalami kenaikan yaitu pada tahun 2013. Keberhasilan pada tahun tersebut adalah suatu keberhasilan perusahaan dalam hasil produksinya yaitu bisa melebihi target produksinya yang tentunya hal ini disebabkan oleh kinerja

karyawan yang memang membaik . Sedangkan pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2014 hasil produksi Kernel perusahaan mengalami penurunan. Setiap penurunan hasil produksi tentunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal setiap tahun dan setiap tahun tentu hasil produksi selalu berubah-ubah tergantung pada keberhasilan karyawan PKS bekerja mengolah TBS menjadi produk yang bernilai lebih. Setiap keberhasilan tentu memberi nilai positif pada kinerja karyawan tersebut yang harus dihargai oleh perusahaan.

Kinerja karyawan terbagi dalam dua bagian yaitu kinerja karyawan atau individu dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Peningkatan kinerja perusahaan PT. Rohul Sawit Industri dengan cara peningkatan penjualan hasil produksi CPO dan Kernel dan peningkatan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya masih ditemukannya masalah yang berkaitan dengan hasil dari kinerja perusahaan pada PT. Rohul Sawit industri yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target perusahaan yang belum optimal.

**Tabel I.4**  
**Target Penjualan dan Realisasi Target**  
**Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri Tahun**  
**2012-2014**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
2012	Rp 455.265.276.000	Rp 464.457.767.474	102%
2013	Rp 483.165.640.000	Rp 508.873.486.300	105%
2014	Rp 514.894.200.000	Rp 496.055.009.420	96%

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri, 2015

Pada tabel I.4 dapat diketahui target penjualan dan realisasi dari target

penjualan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri dalam kurung waktu 3 tahun terakhir. Setiap tahunnya perusahaan mengalami realisasi penjualan yang fluktuatif . Hal ini terlihat pada tahun 2013 saja yang mengalami kenaikan dan pada tahun 2014 mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih adanya kinerja karyawan yang masih belum maksimal dan memenuhi target perusahaan. Hasil penjualan suatu perusahaan merupakan nantinya akan menjadi modal untuk melanjutkan usaha dan keuntungannya akan digunakan untuk menggaji atau upah karyawan. Terjadinya naik turun realisasi target penjualan perusahaan mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan belum optimal. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus mencurahkan segala potensi dan pemikirannya, serta bertanggung jawab untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan perusahaan. Memiliki kinerja yang baik dari seorang karyawan bagi perusahaan dan terdapatnya karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk hadiah baik berupa material maupun non material.

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Indikasi tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung

mempengaruhi kinerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi secara umum. Dibutuhkan kerjasama dan tanggung jawab dari setiap karyawan dalam kerjanya tentu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan harus mampu untuk bertanggung jawab apa yang menjadi tugasnya, dan bekerjasama menjaga segala fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal perlu adanya pemerhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut. Kebutuhan tersebut bisa dalam bentuk materi maupun non materi. Kinerja yang optimal harus diimbangi dengan pemberian insentif yang adil bagi kebutuhan karyawan. Bagi suatu karyawan, insentif menjadi suatu ukuran nilai karya mereka yang dapat menunjukkan status, martabat, dan harga dari karyawan tersebut. Bagi perusahaan, insentif merupakan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia atau karyawannya. PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memberikan sarana motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian insentif merupakan suatu motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif sebagai suatu bentuk kepedulian suatu perusahaan terhadap karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja karyawan yang tinggi.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja

karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Dalam praktiknya PT. Rohul Sawit Industri menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan berupa insentif material dan non material. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik terutama untuk karyawan bagian produksi, yang mana berkewajiban untuk menghasilkan output yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Adapun jenis-jenis insentif yang diberikan di PT. Rohul Sawit Industri adalah sebagai berikut :

1. Komisi

Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas pencapaian hasil penjualan yang ditetapkan PT. Rohul Sawit Industri setiap tahunnya.

2. Bonus Tahunan

Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan setiap tahunnya.

Dengan adanya pemberian insentif yang diterapkan oleh PT. Rohul Sawit Industri kepada seluruh karyawan bagian produksi akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh insentif yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian diharapkan pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri karyawan adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan,

sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuai dalam pemberian insentif yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal. Berikut tabel penetapan pemberian insentif material yang diberlakukan pada perusahaan PT. Rohul Sawit Industri:

**Tabel I.5**  
**Rekapitulasi Pembayaran Insentif Karyawan PT. Rohul Sawit Industri**

No.	Tahun	Total Biaya Insentif	Jumlah Karyawan Mendapatkan Insentif
1.	2012	Rp. 274.062.500	188 orang
2.	2013	Rp. 271.575.000	184 orang
3.	2014	Rp. 284.470.000	184 orang

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri, 2015

Pada tabel I.5 merupakan perkembangan total biaya insentif material selama 3 tahun dari 2012 sampai tahun 2014. Dari tahun 2012 sampai tahun 2013 terjadi peningkatan biaya insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan insentif sebanyak 188 orang pada tahun 2012, 184 pada tahun 2013, dan 184 pada tahun 2014. Pada tahun 2012 dengan 188 karyawan dengan total insentif sebesar Rp. 274.062.500. ditahun 2013 terjadi kenaikan biaya insentif yang dikeluarkan yaitu sebesar Rp. 271.575.000 dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit yaitu 184 orang. Dengan total 184 orang tentu lebih banyak mendapatkan insentif dari 188 orang. Pada tahun berikutnya terjadi kenaikan total biaya insentif sebesar Rp. 284.470.000 dan ini biaya insentif terbesar dari tahun 2012 sampai 2014. Dengan meningkatnya jumlah insentif harapan perusahaan dapat meningkatkan

produktifitasnya dan hasil kerjanya. Dari total insentif material yang dikeluarkan oleh PT. Rohul Sawit Industri, komisi merupakan jenis insentif material yang paling besar dikeluarkan oleh perusahaan. PT. Rohul Sawit Industri juga menerapkan pemberian insentif dalam bentuk non material kepada karyawannya untuk memeberikan motivasi kinerja karyawan agar selalu maksimal. Insentif non material yang diberikan kepada karyawan adalah dalam bentuk pemberian piagam penghargaan kepada karyawan dan kenang-kenangan kepada karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun di perusahaan dan berjasa. Promosi jabatan juga merupakan salah satu insentif non material yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik ketika dievaluasi berkesempatan untuk dipromosikan.

Mengingat betapa pentingnya pemberian insentif dalam upaya pengoptimalan kinerja karyawan di bagian produksi, maka dalam penulisan proposal ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri Kabupaten Rokan Hulu”**

### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri?”**

### 1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.2.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian insentif kepada karyawan bagian produksi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yaitu

1. Bagi Akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya tentang pemberian insentif bagi karyawan dan tentang kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Rohul Sawit Industri  
Sebagia sarana informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi Peneliti/penulis  
Sebuah kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi Pihak-pihak lain  
Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan/referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pemberian insentif dan kinerja karyawan. Juga dapat digunakan oleh

peneliti selanjutnya untuk melengkapi penelitiannya.

### 1.3 Kerangka Teoritis

Menurut Nawawi (2003:338-339) terdapat Penepatan dan pemberian insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek yaitu aspek ketepatan, aspek kelayakan/keadilan, dan aspek pembiayaan

Indikator kinerja harus dapat dihitung dan diukur agar dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja perusahaan dan perseorangan. Adapun indikator kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan (Simamora,2000:335) meliputi elemen kedisiplinan, tanggungjawab, kemaampuan bekerja sama, ketelitian, kecakapan, dan hasil kerja.

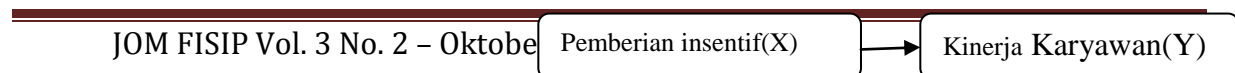
### 1.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu *“diduga ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri”*

### 1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah gambaran sederhana tentang hubungan diantara variable. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu Insentif dan Kinerja Karyawan. Jika digambarkan dalam suatu model maka dapat disusun dalam skema analisis sebagai berikut :

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Nawawi (2003:338-339), Simamora(2000) data olahan 2015

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini bersifat asimetris, yaitu berarti penelitian ini bersifat satu arah. Sehingga fokus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel insentif (X) terhadap variabel (Y)

## 1.7 Metode Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan proposal ini di lakukan pada PT. Rohul Sawit Industri yang berlokasi di jalan Durian Sebatang,kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu,Provinsi Riau.

### 1.7.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri yaitu sebanyak 184 orang yang terdapat pada tahun 2015. Sedangkan sampel yang diambil adalah berdasarkan teori slovin yaitu berjumlah 65 orang

### 1.7.3 Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari jawaban kuesioner terhadap sampel yang telah ditetapkan kepada para responden. Data primer yang berisi pernyataan/pertanyaan tersebut dilengkapi suatu identitas responden yakni usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan dan jawaban dari pernyataan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah karyawan, struktur organisasi, profil atau gambaran umum kantor dan unit kerja, yang

diperoleh dari dokumen atau arsip dari PT. Rohul sawit Industri.

## 1.8 Teknik Pengumpulan Data

### a. Kuesioner

Mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden .

### b. Wawancara

Mengadakan tanya jawab langsung secara lisan dengan tidak terstruktur kepada sebagian responden maupun kepada karyawan tentang sistem pemberian insentif pada PT. Rohul Sawit industri dan informasi-informasi pendukung lainnya.

## 1.9 Analisis Data

### a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis dengan mengemukakan data yang masuk dengan mengelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

### b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk melakukan terhadap penelitian dengan menggunakan beberapa rumus. Dalam penelitian analisis kuantitatif perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan realibitas.



Untuk melihat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Sugiyono,2012:270):

$$Y = a + bX$$

Koefisien b pada X yang disebut koefisien regresi menunjukkan tingkat ketergantungan Y pada X. Kalau b = 0, maka Y tidak tergantung pada X

Dengan nilai :

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

### 1. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam menguji data (Sugiyono, 2005).

$$r_x = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Statistic Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Dimana sutau pertanyaan dikatakan mempunyai reliabilitas jika nilai alpha cronbach positif dan tidak boleh negatif, serta hasil perhitungan  $\geq 0,8$  (Sarwono, 2012).

### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dimana nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas. Koefisien determinasi mempunyai suatu besaran yang digunakan untuk mengukur garis kebaikan (goodness of fit) secara vertival,

Untuk proporsi/persentase total variabel dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi, dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y} - \bar{y})^2}{\sum(Y - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

$\hat{Y}$  = hasil regresi

$\bar{y}$  = Y rata-rata

Y = Y hasil observasi

### 3. Uji Hipotesis / Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah pengujian dilakukan sebagai berikut :

#### 1. Menentukan hipotesis

Ho: Variabel independen (pemberian insentif) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Ha: Variabel independen (pemberian insentif) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### 2. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel akan diperoleh t hitung setelah perhitungan melalui SPSS.

#### 3. Kriteria Pengujian

- a.  $H_a$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b.  $H_o$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dimana pernyataannya sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 1.10 Hasil Pembahasan

### 1.10.1 Uji Instrumen

#### a) Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 58 orang. Maka nilai  $r_{tabel}$  dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - k - 1$ , merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel. Jadi  $df = 58 - 1 - 1 = 56$ , pada tingkat kemaknaan 5% didapat  $r_{tabel} = 0,258$ .

5% didapat  $r_{tabel} = 0,241$

Tabel I.6  
Hash Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan		
1	0.634	0.314	0,241	Valid
2	0.814	0.324	0,241	Valid
3	0.544	0.328	0,241	Valid
4	0.453	0.802	0,241	Valid
5	0.818	0.362	0,241	Valid
6	0.862	0.801	0,241	Valid
7	0.420	0.343	0,241	Valid
8	0.685	0.802	0,241	Valid
9	0.739	0.727	0,241	Valid
10		0.801	0,241	Valid
11		0.343	0,241	Valid
12		0.241	0,241	Valid
13		0.854	0,241	Valid
14		0.818	0,241	Valid
15		0.744	0,241	Valid
16		0.496	0,241	Valid
17		0.854	0,241	Valid
18		0.818	0,241	Valid

Sumber: Data Olahan

### 1.10.2 Regresi Linear Sederhana

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.20

#### Hash Analisis Regresi Linear sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
Konstanta	13,603	3,294
Insentif	1,358	11,205
R	: 0,816	
R Square	: 0,666	
Adjusted R	: 0,661	

Sumber : Data Olahan,2015

Berdasarkan tabel 3.25 diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut: Dan hasil regresi linier sederhana didapat bilangan Konstanta (a) sebesar 13,603 dan Koefisien Variabel (b) Insentif sebesar 1,358. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya ialah:

$$V = a + bX$$

$$Y = 13.603 + 1.358X$$

Dimana:

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

a : Konstanta dan persamaan regresi

b : Koefisien regresi

X : Variabel bebas Insentif

Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Kinerja Karyawan =  $13,603 + 1,358$  Insentif

a = Nilai Konstanta dan *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian sebesar 13,603 Artinya apabila insentif diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan bernilai 13,603

b = Angka Koefisien Regresi dalam penelitian ini sebesar 1,358. Artinya setiap peningkatan Insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,358

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana diatas Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Rohul

Sawit Industri , maka diperoleh persamaan regresinya yaitu  $Y = 13,603 + 1,358 X$ . Persamaan ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen (X), yaitu pemberian insentif akan berpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Apabila dilakukan peningkatan pada kinerja karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun, maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Selanjutnya, untuk tingkat korelasi yaitu sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya. Menurut **Bungin** pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Rohul Sawit Industri memiliki hubungan yang Tinggi yakni berada pada interval 0,80 — 1,000 sesuai dengan interval korelasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.21  
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 — 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah/ pengaruh sangat lemah
0,20 — 0,399	Keeratan hubungan rendah/ pengaruh lemah
0,40 — 0,599	Keeratan hubungan sedang/pengaruh sedang
0,60 — 0,799	Keeratan hubungan kuat/pengaruh kuat
0,80 — 1,000	Keeratan hubungan sangat tinggi/ pengaruh sangat kuat

Sumber: Bungin, 2005:184

### 1.10.3 Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

#### a) Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Pengukurannya ialah dengan menghitung angka koefisien

determinasi ( $r^2$ ). berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0.666 atau 66,6%. Artinya sebesar 66,6% variabel kinerja karyawan PT. Rohul Sawit Industri dipengaruhi oleh pemberian insentif, sedangkan sebesar 33,4% berikutnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Adapun hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

#### a) Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa  $t_{hitung}$  yang lebih besar dan  $t_{tabel}$  yaitu  $11,205 > 1,998$  dan hasil dan Sig  $0,000 < 0,05$  yang mempunyai makna,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rohul Sawit Industri .

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara

Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan PT. Rohul Sawit Industri dapat diterima.

## 1.11 KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sabagai berikut :

1. Dari tanggapan responden terhadap pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan di PT. Rohul Sawit Industri sudah dilakukan dengan baik. Setiap karyawan menerima insentif sesuai dengan kinerjanya, prestasi kerjanya dengan sistem yang terarah dan adil sehingga dapat diterima oleh karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan bagian produksi serta PT. Rohul Sawit Industri juga selalu meningkatkan jumlah pemberian insentif dengan memperhatikan aspek ketepannya, pemberian insentif sudah dilakukan dengan baik dengan memperhatikan aspek kelayakan dan keadilan , serta pemberian insentif dengan aspek pembiayaan yang terkontrol sudah dilakukan dengan baik dengan memperhatikan pembiayaan insentif yang tidak berlebih-lebihan sehingga pemberian insentif menjadi lebih teratur dan tidak menimbulkan kekacuan seperti tertundanya insentif yang diberikan .
2. Dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri sudah dilakukan dengan cukup baik. Karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar perusahaan hanya saja masih ada yang kurang maksimal sehingga

hasil kerjanya dapat memuaskan dan menghasilkan prestasi kerja, karyawan juga memiliki kecakapan baik juga, dan tingkat tanggung jawab dalam bekerja yang cukup baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang hanya cukup baik dalam bekerja dengan disiplin disebabkan adanya rasa kompetisi dalam tiap diri karyawan

3. Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan pembuktian  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel. Hipotesis diterima menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri. Pemberian insentif dapat menjadi sumber motivasi dan perangsang bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan setiap karyawannya.

### B. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis berikan sebagai berikut :

1. Dalam pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Rohul Sawit Industri diharapkan tetap dilaksanakan dengan meningkatkan jumlah pemberian insentifnya dengan memperhatikan aspek ketepatan. Sistem pemberian insentif dengan melihat aspek kelayakan/kelayakan juga

diharapkan dapat dirasakan adil oleh tiap karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi dengan menginformasikan sistem pemberian insentif secara transparan kepada setiap karyawan. Perusahaan juga perlu mengontrol pembiayaan insentif karena demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebih-lebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan. meningkatkan kepeduliannya terhadap kinerja karyawan dengan memberikan pujian dan arahan ketika karyawan bekerja, dan mempromosikan karyawan yang kinerjanya sangat maksimal sehingga dapat memberikan kepastian akan jenjang karir bagi karyawan di PT. Rohul Sawit Industri

2. Kinerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri yang dalam Kategori cukup baik diharapkan dapat menjadi maksimal dan lebih baik lagi. Diharapkan tiap karyawan dapat disiplin dan bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Sehingga memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dan setiap karyawan tidak hanya bekerja untuk pada hasilnya saja, tetapi dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Karyawan juga diharapkan selalu berprestasi dalam bekerja dengan mencapai target-target perusahaan, meningkatkan kembali sesuai dengan standar perusahaan hanya saja masih ada yang kurang maksimal sehingga hasil kerjanya dapat memuaskan dan menghasilkan prestasi kerja,

karyawan juga memiliki kecakapan baik juga, dan tingkat tanggung jawab dalam bekerja yang cukup baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang hanya cukup baik dalam bekerja dengan disiplin disebabkan adanya rasa kompetisi dalam tiap diri karyawan

3. Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan pembuktian  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel. Hipotesis diterima menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri. Pemberian insentif dapat menjadi sumber motivasi dan perangsang bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan setiap karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Citrapma, Meliburtry. 2014. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru). Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau, Pekanbaru.
- Handoko, Hani. 1987. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Edisi 2. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara: Jakarta
- Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Heidjrachman, Ranupandojo, 1987. *Teori dan Konsep Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Husnan Suad, Ranupandojo Heidjrachman. 2013. Manajemen Personalialia Edisi 4. BPFE: Yogyakarta
- Melati Ika Irma. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, Winda. 2015. Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tribun Pekanbaru. Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau, Pekanbaru.
- Priansa Juni, Suwatno. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbitan Alfabeta: Bandung
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Siagian, S.P., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buni Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methods For Business. Buku II. Edisi 4. Salemba
- Empat, Jakarta. Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Syamsuddin nor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. Jurnal VOLUME 6 NOMOR 1 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
- Umar, Husein. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi dan Perluasn. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Zahara Ayu Maliga, Mohd. Harisudin, Sutarto. "Analisis Komparasi

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Olahan Terigu Di Kabupaten Bantul*". Jurnal Program Studi Agribisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta

Hadar, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.