

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. PELITA NIAGA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

**BELLA NABILA
19 110 018
Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2023**

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bella Nabila
Nim : 19110018
Jurusan : Manajemen
Mata kuliah pokok : Manajemen SDM
Judul skripsi : **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
CV. Pelita niaga Palembang**



Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing Pertama :

Nenny Octarinie, SE., MM

Pembimbing Kedua :

Martini, SE.,MSi

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Nenny Octarinie, SE., MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Bella Nabila**
NIM : **19 110 018**
Fakultas/Jurusan : **Manajemen**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pelita Niaga Palembang.”

Adalah benar asli karya ilmiah saya sendiri yang dibuat berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan bimbingan Dosen Pembimbing.

1. Nenny Octarinie, SE., MM (Dosen Pembimbing I)
2. Martini, SE., MSi (Dosen Pembimbing II)

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Palembang, Juni 2023

Yang bersangkutan,


Bella Nabila

Motto:

LIFE IS A PROBLEMATIKA

Kupersembahkan untuk,

- *Kedua orang tuaku*
- *Kakak, adik dan keponakan yang kusayangi*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamater*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pelita Niaga Palembang”** sebagai objek penulisan. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Johansyah,SH., MH selaku Plt. Rektor Universitas Palembang
2. Ibu Nenny Octarinie, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan selaku Pembimbing Satu
3. Ibu Martini, SE., M.Si selaku Pembimbing Dua
4. Pimpinan dan seluruh karyawan pada CV. Pelita Niaga Palembang
5. Seluruh staff pengajar serta karyawan Universitas Palembang
6. Teman-teman seangkatan
7. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Juni 2023
Penulis,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Pelita Niaga Palembang.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa untuk variabel bebas (X) insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Niaga Palembang. 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 kinerja 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.

Penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Pelita Niaga Palembang.

Kata kunci: *Insentife, Kinerja Karyawan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Insentif	10
A Pengertian Insentif.....	10
B Jenis-jenis Insentif	11
C Tujuan Pemberian Insentif.....	13
D Ssistem Pemberian Insentif	14
2.1.2 Kinerja	16
A Pengertian Kinerja	16
B Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
C Indikator Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Fikir	21
2.4 Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	22
3.2	Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.3	Desain Penelitian	22
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	22
3.5	Populasi dan Sampel	24
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	28
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.2	Deskripsi Responden	30
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	33
4.2	Analisis Data	37
4.3	Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	42
4.4	Pembahasan.....	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	47
5.2	Saran	47

DAFTAR PUSTAKA	49
----------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya yang paling penting untuk menggerakkan suatu perusahaan dan bahkan menjadi penggerak bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sebisa mungkin perusahaan harus berusaha mendapatkan atau pun memiliki sumber daya manusia yang lebih unggul dari perusahaan-perusahaan pesaing mereka. Karyawan diharapkan bisa bekerja dengan baik agar perusahaan juga yang akan merasakan dampak positif ini. Perusahaan harus mengatur sumber daya manusia mereka secara tepat agar apa yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam hal mengatur sumber daya manusia itu artinya perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mewujudkan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengatur kompensasi bagi karyawan.

Menurut Hasibuan M (2012:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik bersifat kompensasi langsung

ataupun tidak langsung. Pemberian kompensasi ini pun harus adil sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka dari itu adapun jenis-jenis kompensasi langsung seperti bonus, insentif, tunjangan, uang lembur, dan komisi. Dan kompensasi tidak langsung misalnya seperti berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Salah satu jenis kompensasi adalah insentif.

Di mana pengertian insentif menurut Panggabean (2002:77) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa imbalan berupa insentif seperti bonus dari kinerja dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

Dari penjelasan tersebut di atas kita mengetahui bahwa tujuan dari pemberian insentif adalah sebagai pendorong atau motivasi agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi dengan harapan karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal seperti mampu mencapai standar kerja atau target perusahaan. Karna secara otomatis insentif yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja. Menurut Colquitt, LePinee dan Wesson, (2011:35) dalam Wibowo, (2014:2) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjayang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain (Cascio, 2013:693) dalam Wibowo, (2014:2) memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus

pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilain.

Untuk itulah pemberian insentif benar-benar harus sesuai dengan hasil kerja dari karyawan, jangan sampai pemberian insentif yang tidak sesuai harapan karyawan bisa menurunkan semangat kerja di mana hal ini akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan, begitu pun sebaliknya jika karyawan merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan maka akan tercapai suatu kepuasan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Jika insentif yang diberikan membuat karyawan merasa senang tentu mereka akan berusaha menjadi lebih baik lagi karna dengan begitu insentif yang akan mereka terima pun bisa saja akan bertambah jumlahnya.

CV. Pelita Niaga Palembang mempunyai Visi Menjadi perusahaan kontraktor yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis konstruksi. Sejalan dengan visi tersebut peranan pemimpin sangat diperlukan. agar karyawan CV. Pelita Niaga Palembang bersedia mengikuti arahan, menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku agar perusahaan mampu mencapai sasaran dan target yang telah ditentukan. Sasaran organisasi dapat tercapai apabila karyawan tersebut mempunyai motivasi serta kemauan yang tinggi dalam bekerja, hal ini juga harus didukung dengan memberikan apa yang diinginkan karyawan seperti dengan memberikan jam kerja yang sesuai dengan aturan pemerintah, agar karyawan tersebut tidak merasa bosan dalam bekerja dan apabila jam kerja yang diberikan melebihi jam kerja normal maka karyawan tersebut mempunyai hak untuk mendapatkan upah lembur. Manajemen

perusahaan tersebut harus memperhatikan kebijakan yang berkaitan dengan jam kerja serta insentif yang akan diterima karyawan karena hal ini juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Tabel 1.1
Ketentuan Insentif
CV. Pelita Niaga Palembang

No	Ketentuan Insentif
1	Apabila target kerja yang ditetapkan tercapai maka karyawan mendapatkan insentif sebesar 10% dari gaji pokok
2	Apabila karyawan mencapai target kerja maka akan mendapatkan insentif berupa liburan ke pulau kemaro
3	Insentif tidak diberikan kepada karyawan apabila target kerja yang telah ditentukan tidak tercapai

Sumber : CV. Pelita Niaga Palembang 2022

Tabel 1.1 menjelaskan tentang ketentuan secara umum prosedur pemberian insentif. Dalam setiap jabatan yang diisi oleh karyawan tidak terdapat prosedur yang berbeda namun secara umum ketentuan pemberian insentif adalah sama. Kemudian dari keterangan tabel 1.1 kita bisa mengetahui bahwa insentif yang akan diterima oleh masing-masing karyawan memiliki jumlah yang berbedabeda tergantung dari posisi jabatan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Bahkan jabatan yang lebih tinggi tidak ada jaminan mendapatkan jumlah insentif yang lebih tinggi dari ketentuan yang telah ditetapkan karena yang menentukan adalah kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan keadaan dilapangan penulis menemukan bahwan tingkat kedisiplinan beberapa karyawan masih terbilang rendah terdapat karyawan tidak disiplin dalam hal kehadiran atau absensi. Hal ini dikarenakan tidak

profesionalnya manajemen perusahaan dalam mengatur keuangan terutama dalam hal hak-hak karyawan. Ini menjadi bukti awal bahwa kinerja karyawan mulai menurun sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

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.

Teori Insentif Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Hariandja (2012:265), “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. CV. Pelita Niaga Palembang dalam memberikan Insentif berdasarkan waktu pengerjaan.

- a) *Rowan plan*. Pada *rowan plan*, insentif yang didapat adalah selisih antara hasil standar dengan hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah. Indeks efisiensi dihitung melalui pembagian waktu yang dihemat dengan waktu standar yaitu $4 \text{ jam} \div 12 \text{ jam} = 33,33\%$. Persentase bonus ini kemudian dikalikan dengan nilai waktu pengerjaan. Jadi, karyawan menerima upah ($8 \text{ jam} \times \text{Rp } 500,00 = \text{Rp } 4.000,00$) plus

$33,33\% \times \text{Rp } 4.000,00 = \text{Rp } 1.333,20$ sama dengan $\text{Rp } 5.333,20$. Ini berarti karyawan tidak mungkin menerima upah dua kali lipat.

b) *Emerson plan*. Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya, bila 12 jam standar telah diselesaikan selama 8 jam sehari, karyawan tidak hanya menerima ($2 \times \text{Rp } 500,00 = \text{Rp } 6.000,00$), tetapi juga bonus sebesar 10% dari nilai waktu standar ($10\% \times 6.000,00 = \text{Rp } 600,00$), sehingga penghasilan total $\text{Rp } 6.600,00$. Bila 8 jam standar tidak dicapai, tidak ada bonus. Rencana ini digunakan bila standar-standar sangat penting untuk dicapai dan manajemen memerlukan suatu bentuk insentif yang kuat.

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 (2014:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan” .

Begitu juga menurut Mangkunegara (2012:89), 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 (2012 : 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 (2020;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 perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan 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 pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan kompetitif.

Insentif yang diberikan oleh CV. Pelita Niaga Palembang berdampak ganda dimana di satu sisi insentif agak berdampak pada bagian operasi dan di sisi lain insentif diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian penjualan yang ditetapkan oleh CV. Pelita Niaga Palembang. Berikut tabel penilaian kinerja CV. Pelita Niaga Palembang:

Tabel 1.2
Hasil penilaian kinerja karyawan di CV. Pelita Niaga Palembang

Hasil penilaian karyawan	Tahun
	2020 - 2022
Istimewa	36 (10,7 %)
Baik	75 (35,7 %)
Cukup baik	76 (42,8 %)
Kurang	24 (7,2 %)
Sangat kurang	14 (3,6 %)
Jumlah karyawan	225 (100 %)

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja CV. Pelita Niaga Palembang 2022

Berdasarkan tabel diatas jika kebutuhan mereka telah terpenuhi, besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimalserta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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 Pada CV. Pelita Niaga Palembang.***

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan yaitu Bagaimana pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Niaga Palembang

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Pelita Niaga Palembang.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian diharapkan memberikan manfaat berupa:

- a. Bagi Peneliti: menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
- b. Bagi perusahaan diharapkan proposal ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
- c. Bagi Almater Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Diketahui untuk variabel bebas (X) insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Niaga Palembang. Dengan R square sebesar 0,266 (26,6%) dan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 10,120 + 0,523X$.
2. Berdasarkan Hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Pelita Niaga Palembang

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan, agar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian departemen penjualan CV. Pelita Niaga Palembang seperti kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.
4. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan insentif karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aba Yazid, 2009“ Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo).”*Skripsi Universitas Islam Negeri (Malang Uin) Maulana Malik Ibrahim*.Di akses September 2012.
- 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 Daya 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.

REKPITULASI DATA JAWABAN KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV. PELITA NIAGA PALEMBANG

No.	Insentif					X	Kinerja					Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	3	4	4	2	3	16	4	4	5	4	4	21
2	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
3	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	5	23
4	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	2	4	2	2	14	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
11	3	5	2	3	4	17	5	4	3	5	4	21
12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
13	5	5	3	3	4	20	4	5	5	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
15	1	3	5	3	4	16	3	2	3	4	1	13
16	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21
17	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19
18	4	3	3	3	4	17	5	4	4	4	3	20
19	3	4	3	3	4	17	5	4	4	2	4	19
20	3	4	3	3	4	17	5	4	4	4	4	21
21	4	4	3	2	3	16	3	4	4	4	4	19
22	5	5	5	4	4	23	4	4	3	2	4	17
23	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
24	4	3	2	3	4	16	3	4	4	3	4	18
25	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
26	2	4	3	3	3	15	4	2	4	4	4	18
27	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
28	2	3	1	3	3	12	3	2	3	3	5	16
29	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
30	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
31	4	3	3	2	2	14	3	4	3	3	2	15
32	4	3	3	2	2	14	3	4	4	3	3	17
33	5	4	3	4	4	20	3	4	4	4	4	19
34	2	5	4	5	4	20	5	5	5	5	5	25
35	3	3	4	3	4	17	2	4	3	3	4	16
36	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
37	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	2	18

39	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
42	2	4	4	4	3	17	2	3	4	2	4	15
43	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20
44	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	5	20
45	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23
46	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
47	2	4	4	3	4	17	3	4	3	2	5	17
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	3	2	3	4	16	3	4	4	3	4	18
50	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22
51	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	24
52	5	5	3	3	4	20	5	5	5	5	4	24
53	4	5	4	4	3	20	5	4	4	5	5	23
54	4	5	4	3	4	20	5	4	4	4	5	22
55	4	5	4	3	4	20	4	3	5	5	5	22
56	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	4	19
57	4	4	4	3	4	19	4	2	4	4	4	18
58	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
59	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	20
63	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
64	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18
67	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
69	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20

Hasil Pengolahan Data Penelitian (N : 69)

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Variabel Insentif (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.629	.652	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
insentif1	3.8261	.80360	69
insentif2	4.0725	.64895	69
insentif3	3.5362	.73923	69
insentif4	3.4928	.69923	69
insentif5	3.7681	.54624	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
insentif1	14.8696	3.468	.240	.081	.659
insentif2	14.6232	3.209	.517	.296	.511
insentif3	15.1594	3.460	.301	.101	.619
insentif4	15.2029	3.252	.433	.256	.550
insentif5	14.9275	3.509	.501	.315	.535

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.6957	4.832	2.19829	5

2. Variabel Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.693	.704	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja1	4.0000	.72761	69
kinerja2	3.9420	.63903	69
kinerja3	4.0290	.51367	69
kinerja4	3.8696	.70530	69
kinerja5	4.0000	.68599	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja1	15.8406	3.018	.524	.297	.609
kinerja2	15.8986	3.563	.373	.184	.674
kinerja3	15.8116	3.479	.589	.366	.603
kinerja4	15.9710	3.146	.491	.331	.625
kinerja5	15.8406	3.577	.317	.125	.700

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.8406	4.871	2.20710	5

B. Distribusi Frequency Variabel Penelitian**1. Variabel Insentis (X)****insentif1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	5	7.2	7.2	8.7
	N	8	11.6	11.6	20.3
	S	46	66.7	66.7	87.0
	SS	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

insentif2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	9	13.0	13.0	14.5
	S	43	62.3	62.3	76.8
	SS	16	23.2	23.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

insentif3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	3	4.3	4.3	5.8
	N	27	39.1	39.1	44.9
	S	34	49.3	49.3	94.2
	SS	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

insentif4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.7	8.7	8.7
	N	25	36.2	36.2	44.9
	S	36	52.2	52.2	97.1
	SS	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

insentif5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	N	11	15.9	15.9	20.3
	S	54	78.3	78.3	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

2. Variabel Kinerja

kinerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	12	17.4	17.4	20.3
	S	39	56.5	56.5	76.8
	SS	16	23.2	23.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

kinerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.8	5.8	5.8
	N	4	5.8	5.8	11.6
	S	53	76.8	76.8	88.4
	SS	8	11.6	11.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

kinerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	11.6	11.6	11.6
	S	51	73.9	73.9	85.5
	SS	10	14.5	14.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

kinerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.8	5.8	5.8
	N	10	14.5	14.5	20.3
	S	46	66.7	66.7	87.0
	SS	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

kinerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	2	2.9	2.9	4.3
	N	4	5.8	5.8	10.1
	S	51	73.9	73.9	84.1
	SS	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

C. Hasil Pengujian Normalitas Data

1. Insentif (X)

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		insentiftotal
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.6957
	Std. Deviation	2.19829
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.146
	Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		1.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Kinerja (Y)

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerjatotal
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.8986
	Std. Deviation	2.23044
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.178
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

D. Hasil Pengelolaan Regresi

Pengujian Pengaruh X terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerjatotal	19.8986	2.23044	69
insentiftotal	18.6957	2.19829	69

Correlations

		kinerjatotal	insentiftotal
Pearson Correlation	Kinerjatotal	1.000	.515
	Insentiftotal	.515	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerjatotal	.	.000
	Insentiftotal	.000	.
N	Kinerjatotal	69	69
	Insentiftotal	69	69

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	insentiftotal ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerjatotal

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.515 ^a	.266	.255	1.92547	.266	24.246	1	67	.000

a. Predictors: (Constant), insentiftotal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.120	1.999		5.062	.000			
insentiftotal	.523	.106	.515	4.924	.000	.515	.515	.515

a. Dependent Variable: kinerjatotal

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
DI CV. PELITA NIAGA PALEMBANG**

II.

Pada bagian ini, Bapak/ibu dapat memberi tanda silang (X) pada kolom pertanyaan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (Bobot Nilai 5)
S : Setuju (Bobot Nilai 4)
N : Netral (Bobot Nilai 3)
TS : Tidak Setuju (Bobot Nilai 2)

Pertanyaan mengenai Variabel (x) Insentif :

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	insentif yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari.					
2.	Pemberian Bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.					
3.	komisi yang saya terima adalah komisi yang didasarkan pada persentase penjualan.					
4.	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian.					
5.	Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian insentif sehingga saya dapat mencapainya.					

Pertanyaan mengenai Variabel (y) kinerja :

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan.					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
3.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.					
4.	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.					
5.	Kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja saya.					

Sumber : Dikaji sendiri dengan melihat kerangka Konseptual yang terdiri dari variabel independent insentif dan variabel dependent kinerja



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pelita Niaga Palembang

Nama Mahasiswa : Bella Nabila
No. Induk Mahasiswa : 19110018
Dosen Pembimbing : Nenny Octarinie, SE, MM

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	4/4 ²³	Bab I, II, III	Perbaiki (copy) dan sewa ke dan Ref-OPR var	
2	10/4 ²³	Bab I, II, III	Acc, lanjut bab IV	
3	8/5 ²³	Bab IV	- perbaiki perhitungan hasil peroleh - tambahkan latar belakang objek penelitian	
4	22/5 ²³	Bab IV	tambahkan pembahasan	
5	30/5 ²³	Bab IV	Acc, lanjut bab IV	
6	6/6 ²³	Bab V	perbaiki saran & kesimpulan	
7	24/6 ²³	Bab V	Acc bab V Acc utk melengkapi ujian skripsi	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pelita Niaga Palembang

Nama Mahasiswa : Bella Nabila
No. Induk Mahasiswa : 19110018
Dosen Pembimbing : Martini, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
	10/4 23	BAB I	Lamput	<u>Martini</u>
	27/4 23	BAB II	Lamput	<u>Martini</u>
	8/5 23	BAB III	Lamput	<u>Martini</u>
	30/5 23	BAB IV	Lamput	<u>Martini</u>
	20/6 23	BAB V	Lamput & Ace y ujian comprehensive	<u>Martini</u>

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi