

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**DI PT PANEN JAYA SEPASANG**



**SKRIPSI OLEH :**

**MUHAMMAD REYZA PRATAMA**

**01011381320082**

**JURUSAN MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2018**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**DI PT PANEN JAYA SEPASANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya**



**Nama : MUHAMMAD REYZA PRATAMA**

**Nim : 01011381320082**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN**  
**DI PT PANEN JAYA SEPASANG**

**Disusun Oleh :**

**Nama : Muhammad Reyza Pratama**

**Nim : 01011381320082**

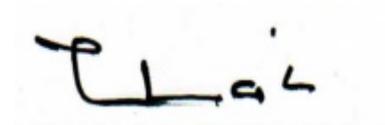
**Jurusan : Manajemen**

**Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif**

**Tanggal Persetujuan**

**Dosen Pembimbing**



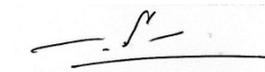
**Tanggal : 15 Maret 2018**

**MM**

.....

**Ketua**  
**Drs. Yuliansyah M. Diah.,**

**NIP. 196507011985031003**



**Tanggal : 15 Maret 2018**

.....

**Anggota**  
**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A**

**NIP. 195105121978031002**

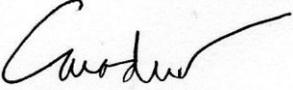
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PANEN JAYA SEPASANG

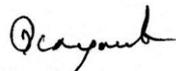
Disusun oleh:

Nama : Muhammad Reyza Pratama  
NIM : 01011381320082  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

No	Nama	Tanda Tangan
1	Drs. Yuliansyah M. Diah., MM NIP : 196507011985031003	
2	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP: 195105121978031002	
3	Afriyadi Cahyadi, S.E., MM NIP: 198104022008011013	

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Zakariah Wahab, M.B.A  
NIP: 195707141984031005

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Reyza Pratama

Nim : 01011381320082

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT PANEN JAYA SEPASANG**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang 23 Maret 2018  
Pembuat pernyataan



Muhammad Reyza Pratama

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Reyza Pratama

Nim : 01011381320082

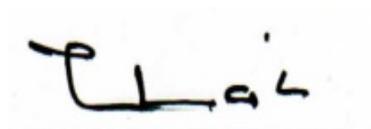
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Di PT Panen Jaya Sepasang

Telah kami periksa cara penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen pembimbing  
Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
M.P.A  
NIP : 195607011985031003

Dosen pembimbing  
Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri,  
NIP. 195105121978031002

***MOTTO DAN PERSEMBAHAN:***

***Hargailah Apapun Yang Berada Disekitarmu Meskipun Hal Tersebut  
Sekecil Debu***

***Manfaatkan Waktu Secara Baik di Dalam Kebaikan***

***Kupersembahkan Untuk :***

- ***Guru-Guru***
- ***Ayah dan Ibu***
- ***Sanak Saudara***
- ***Bapak dan Ibu Dosen  
Unsri Fak. Ekonomi***
- ***Koperasi Squad***
- ***Teman Masa Kecil***
- ***Almamater***

## KATA PENGANTAR



Dengan rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, tulisan singkat dalam menulis skripsi ini merupakan hasil pemikiran kajian pustaka dalam penelitian sederhana telah disusun melalui proses terjal dan sukar yang mendapat banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak akhirnya telah sampai dipersidangan.

Ucapan terima kasih Penulis lontarkan kepada Guru, Ayah dan Ibu di mana dalam cuaca cerah maupun gelap berawan tak lelah dan bosan senantiasa mengisi air jernih ke dalam kaleng karat yang bocor dan tak memiliki nilai jual. Lewat kebaikan yang telah dilimpahkan, kelak Allah pasti membalas tiap detik waktu serta tetes keringat yang telah tercurah dengan kebahagiaan yang tak dapat disangka.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sadarkan keterbatasan pengetahuan, tanpa pertolongan dari Allah SWT yang dilimpahkan lewat bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan junjungan kita nabi besar Muhammad SAW.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Taufik Marwah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M., selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Alm Drs.M. Kosasih Zen M.Si, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu , tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs.H. Supardi A.Bakri,M.P.A selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada seluruh Jajaran dan staff karyawan PT Panen Jaya Sepasang Palembang yang telah mengizinkan penelitian, dan memberikan informasi – informasi yang dapat membantu proses pembuatan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan Skripsi.
11. Kedua orang tua serta kakak dan adikku tercinta terimah kasih atas semuanya karena telah memberikan segalanya baik materi maupun moril yang tidak pernah henti diberikan untuk menyemangati demi kelancaran dalam urusan perkuliahan sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini.
12. Rekan – rekan seperjuangan Koperasi Squad terima kasih untuk persahabatanya yang selalu menghibur ,mendukung dan memotivasi selama mengikuti bangku perkuliahan.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 28 Febuari 2018

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ryza' or similar, enclosed in a faint rectangular border.

Muhammad Reyza Pratama

## ABSTRAK

### PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

#### DI PT PANEN JAYA SEPASANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Panen Jaya Sepasang Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 70 responden. Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan hasil empiris pada uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Panen Jaya Sepasang Palembang. Uji T (uji parsial) variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

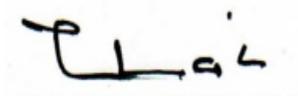
***Kata Kunci : Insentif, Kinerja***

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak

Palembang      Febuari 2018

Ketua,

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

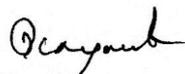
Drs. H. Supardi

A. Bakri, M.P.A

NIP : 195607011985031003

NIP : 195105121978031002

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.

NIP : 19570714198403100

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY AT PT BELITANG KONSTRUKSI JAYA PALEMBANG

By :

**Yuliansyah, Drs.Yuliansyah M.Diah,M.M& Drs.M.Kosasih Zen**

*This study aims to determine the effect of leadership style on working employees productivity at PTBelitang Konstruksi Jaya Palembang. Aquantitative approach was used in this study. The data uset in this research is primary data gained directly from employees by spreading the questionnaire. The sample is determined by saturated sample or census method with amount 50 respondents. Results of this research by using the empirical test results in simple linear regression shows that the leadership style (variable X) effect on employees productivity (variable Y) at PT Belitang Konstruksi Jaya Palembang. Leadership styel that is applied to this company is the leadership style of autocracy. leadership style directly affects the productivity of employees in creating jobs. Thus, the leader with the right leadership style will improve employees productivity to work. These results indicate that a significant difference between leadership style on employees productivity.*

**Keywords : leadership style, employees productivity**

Agreed by  
2017

Palembang,october,

Chairman,



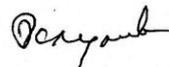
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP : 195607011985031003

Member,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP : 195105121978031002

Academic Manager  
Of Management Program



Dr . Zakaria Wahab, M.B.A.  
NIP : 195707141984031005

## **BIODATA PENULIS**

Nama : Muhammad Reyza Pratama  
Nim : 01011381320082  
TTL : Palembang, 06 Maret 1995  
NomorTelp : 082179539188  
Alamat : Komplek Graha Bukit Raflesia Blok A no A19  
Kecamatan : Sako  
Provinsi : Sumatra Selatan  
Email : Rezapratama71@gmail.com

### **Pendidikan Formal :**

SD : SDN 2 Martapura  
SMP : SMPN 2 Martapura  
SMA : SMAN 18 Palembang

## DAFTAR ISI

### BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	viii
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH .....	ix
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
BIODATA PENULIS .....	xiv
HALAMAN DAFTAR ISI .....	xv
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xvii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xviii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xix

## **BAB I. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8

## **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Konseptual.....	16
2.4 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja .....	17
2.5 Hipotesis .....	17

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	18
3.2 Rancangan Penelitian .....	18
3.3 Definisi Variabel dan Oprasional .....	18
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6 Populasi Sampel .....	22
3.7 Teknik Analisis .....	23
3.8 Uji T .....	25
3.9 Skala Pengukuran .....	25

## **BAB IV. HASIL PENEILITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Profil Umum Perusahaan Tempat Penelitian .....	27
4.2 Hasil Penelitian .....	27
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	41

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	43
5.2 Saran .....	43

## **BAGIAN AKHIR**

DAFTAR PUSTAKA .....	44
----------------------	----

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Ketentuan Insentif .....	4
Tabel 1.2 Saluran Irigasi .....	5
Tabel 1.3 Target Pemeliharaan Saluran Irigasi .....	6
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 2.2 Kerangka Konseptual .....	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	19
Tabel 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	30
Tabel 4.2 Frekuensi Pendidikan Responden .....	30
Tabel 4.3 Frekuensi Usia Responden .....	31
Tabel 4.4 Frekuensi Lama Kerja .....	32
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X) .....	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	35
Tabel 4.8 Jumlah Presentase Responden Variabel X .....	35
Tabel 4.9 Jumlah Presentase Responden Variabel Y.....	37
Tabel 4.10 Analisis Regresi Insentif Terhadap Kinerja .....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji T .....	40

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	29
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	.xx
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner.....	xxiii
Lampiran 3	Tabel Uji Validitas.....	xxvii
Lampiran 4	Tabel Uji Reliabilitas.....	.xxix
Lampiran 5	Tabel Regresi Sederhana dan Uji T .....	xxxii
Lampiran 6	Tabel R .....	xxxiii
Lampiran 7	Tabel T.....	xxxiii

# **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 pekerja

yang 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.

PT Panen Jaya Sepasang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan atau konstruksi. PT. Panen Jaya Sepasang berdiri pada tanggal 18 Januari 2008. Bertempat di jalan Camar No 20 F RT. 29 RW. 08 Kel. Duku Kec. Ilir Timur II. PT Panen Jaya Sepasang adalah salah satu perusahaan yang terkenal di Palembang dan Bangka Belitoeng. Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT Panen Jaya Sepasang dalam meningkatkan kepuasan konsumen adalah dengan menerapkan hasil baik dalam pembangunan dan waktu yang tepat.

PT Panen Jaya Sepasang mempunyai Visi Menjadi perusahaan kontraktor yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis konstruksi. Sejalan dengan visi tersebut peranan pemimpin sangat diperlukan. agar karyawan PT. Panen Jaya Sepasang 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 PT Panen Jaya Sepasang**

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 : PT. Panen Jaya Sepasang

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 berbeda-beda 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.

Dalam wawancara dengan salah satu karyawan PT Panen Jaya Sepasang beliau menyatakan pemberian insentif belum maksimal. Seperti dalam proyek saluran irigasi tahun 2015 ditargetkan dalam tempo waktu 4 (empat) bulan karyawan diharuskan dapat menyelesaikan saluran irigasi sepanjang 15 (lima belas) KM untuk mencapai target kerja tersebut. Ilustrasi pengerjaan saluran irigasi periode tahun 2015 sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Saluran Irigasi Tahun 2015

Caturwulan	Bulan Pengerjaan	Target Kerja	Hasil Kerja
1	1- 4	15 KM	15 KM
2	5- 8	15 KM	15 KM
3	9 – 12	15 KM	15 KM

Sumber : PT. Panen Jaya Sepasang (2015)

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada periode tahun 2015 target yang telah ditentukan perusahaan telah mampu diselsaikan secara baik dan benar oleh karyawan. Sehingga para karyawan berhak menerima insentif yang telah ditentukan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akan tetapi pada fakta yang terjadi tidak sesuai dengan harapan karyawan. Terdapat hal-hal yang membuat karyawan merasa belum puas dengan pemberian insentif dikarenakan beberapa hal seperti:

1. Insentif seringkali dibayarkan tidak tepat waktu
2. Terkadang pembayaran insentif tidak sesuai dengan ketentuan atau sering dibayar kurang
3. Pemberian insentif yang kurang berdampak pada kinerja karyawan

Hal ini dapat dilihat pada penjelasan tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Target Pemeliharaan Saluran Irigasi**

Caturwulan	Bulan Pengerjaan	Target Kerja	Hasil Kerja
1	1- 4	16 KM	11 KM
2	5- 8	16 KM	13 KM
3	9 – 12	16 KM	12 KM

*Sumber:* PT Panen Jaya Sepasang (2016)

Tabel 1.3 periode tahun 2016 menjelaskan bahwa target pemeliharaan saluran irigasi yang ditetapkan oleh perusahaan sulit terealisasi dikarenakan target yang ditetapkan dianggap tinggi bagi karyawan. Dan yang menjadi pokok permasalahan adalah semangat kerja dari karyawan sendiri perlahan menyurut dikarenakan beberapa faktor seperti kebijakan yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seperti, sering kali gaji karyawan yang terlambat dibayar, pada saat tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan, insentif yang dijanjikan pun tidak langsung dibayarkan.

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.

Penulis tertarik untuk membahas pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Penulis ingin mengetahui bagaimana insentif tersebut berperan setelah karyawan mendapatkan hak-hak mereka yang sebelumnya tertunda kemudian perusahaan membayarkan insentif secara tepat waktu dan sesuai dengan janji yang telah dibuat oleh perusahaan. Melihat dari pertanyaan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panen Jaya Sepasang Palembang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai, maka penulis menarik suatu rumusan masalah yaitu adakah Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panen Jaya Sepasang Palembang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Panen Jaya Sepasang Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia hal pemberian insentif dan kinerja
2. Hasil penelitian diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan

### **b. Manfaat praktis**

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja

2. Bagi perusahaan

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan pemberian insentif

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2008). *Human Resource Managament. Edisi sebelas*. New Jersey: Pearson education, inc.
- Hasan, D. (2002). *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan karyawan dikaitkan dengan Produktivitas kerja*. Bandung:PPs UPI: tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Jasin. (1996). *Pengembangan Disiplin diri*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Lateiner, A. R. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono*. Jakarta: Aksara Baru.
- Malayu, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke enam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (1943). "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review*.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya Offset.

- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Puspowarsito. (2003). *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Rineka Cipta.
- Rivai, & Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Rivai, & Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, H. V. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke Praktik Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soerjono, S. (2000). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wahyuni, & Mulyono. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Departemen Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat.