

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA**



Skripsi Oleh:

NUR FITRIA SARI

01011381621146

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA


Disusun Oleh :

Nama : Nur Fitria Sari
Nim : 01011381621146
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 11-02-2020

Dosen Pembimbing
Ketua

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal : 11-02-2020

Anggota

Wita Farla WK, SE., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA

Disusun Oleh :

Nama : Nur Fitria Sari
NIM : 01011381621146
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Juni 2020

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP : 195708291984032003


Anggota,



Wita Farla WK, SE., M.M

NIP : 198104012014092001

Penguji



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

NIP : 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Fitria Sari

NIM : 01011381621146

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 13 Juni 2020

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 13 Juni 2020

Pembuat Pernyataan



Nur Fitria Sari

01011381621146

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Kau tidak akan tahu rasa apel itu, apakah beracun atau tidak, jika hanya kau lihat saja tanpa kau cicipi. Dan darimana engkau tahu pekerjaan itu sulit atau mudah, jika belum apa-apa kau sudah menyerah dan mengeluh. Setiap pekerjaan pasti ada cobaan dan tantangan yang harus kau hadapi, dengan sedikit kesabaran dan do’a maka kau akan mendapatkan hasil yang lebih dari yang kau inginkan”

PERSEMBAHAN :

- *Kedua Orang Tua*
- *Keluarga*
- *Teman Seperjuangan*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
3. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
4. **Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A.** selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
5. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** selaku Pembimbing 1 skripsi terima kasih atas arahan, waktu, perhatian, dan kesabaran yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. **Wita Farla WK, SE., M.M** selaku Pembimbing II skripsi yang telah membimbing penulis dan memberikan saran serta masukan yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
8. **Bapak Isnurhadi, SE, M.B.A., Ph.D** selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan hingga saat ini.
9. **Seluruh dosen** Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan dan **seluruh staf pegawai** Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masih perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
10. **Kedua orang tua** saya tersayang papa Ir. Agus Tinur dan mama Dra. Laisa Nurita yang selalu mendoakan, memberi nasehat, semangat dan dorongan kepada penulis tanpa mengenal lelah, dan menjadikan penulis sebagai motivasi untuk menyelesaikan skripsi, kalian adalah orang tua yang hebat you are my everything and I Love You all my life now and forever.
11. **Untuk kakak perempuanku** Nurul Ekasari, S.Sos. yang baik hati selalu mengajarkanku dan membimbingku membuat skripsi, **abangku** Rizki Nurahmat, A.md yang selalu memberiku nasehat, **adikku 1** M. Nuraji Abdillah yang ganteng dan tinggi tapi suka ngambek, dan terakhir

adikku 2 Achmad Nurjaya yang gembul tapi ganteng, akhirnya yang sering kalian tanya kapan lulus, lulus juga, terima kasih atas do'a nya.

12. **Untuk keponakan-keponakanku** yang cantik, lucu dan imut Anindita Rania Afsheen dan Syifa Levenia Rahmasari yang menjadi penenang pikiran ate dikala pusing dengan perkuliaan dan membuat skripsi.
13. **Sahabat-sahabatku** dimasa putih abu-abu Ade Putri, Ajeng Ayudiah, Henni Larossa, Herlen, Lusi, Nia LovitA, Sonia Febiola, dan Sumayana
14. **Sahabat-sahabat santuy** saya Ayu Mubarakah, Dian Islami, Leonimanda, Nanda Ulfa, dan Syahna Lolivin yang selalu berjuang bersamaku, yang mewarnai hariku, yang selalu mensupport satu sama lain, yang selalu santuy dalam menghadapi cobaan dan masalah. Terima kasih semua, Love You.
15. **Teman-teman Jurusan Manajemen** dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia S1 Kampus Palembang Angkatan 2016 yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan suport dalam penulisan skripsi.

Akhir kata kepada semua pihak yang memberikan bantuan, sekali lagi penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, amin.

Palembang, 13 Juni 2020



Nur Fitria Sari

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Nur Fitria Sari

NIM : 01011381621146

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota



Wita Farla WK, SE., M.M

NIP. 198104012014092001

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA

Oleh:

Nur Fitria Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Jenis sumber data, penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah karyawan pabrik yang berjumlah 62 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Data yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian insentif, mengingat insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci : *Insentif, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF INCENTIVE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION DEPARTMENT OF PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA

By:

Nur Fitria Sari : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A, Wita Farla WK, SE., M.M

This study aims to determine the effect of providing incentives on employee performance. Types of data sources, this study is primary data that is data obtained directly from the source or place where the research was conducted. Data collection techniques through questionnaires. While the data analysis technique used is simple linear regression. The population of this study is factory employees, amounting to 62 people. Determination of the sample is done using the Proportional Stratified Random Sampling technique. Data processed using SPSS 22 (Statistical Product and Service Solutions) program assistance. The results showed that giving incentives had a positive and significant effect on employee performance. For companies should pay more attention to the provision of incentives, given the incentives can be used to encourage employees to work even harder in improving employee performance so that the company's goals can be achieved.

Keywords: Incentive, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Nur Fitria Sari
	NIM : 01011381621146
	Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Liat, 26 Januari 1999
	Alamat : Perum TOP Jl. Palem 1 Blok CC No. 48 RT 60 RW 17, Jakabaring-Palembang
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Perempuan
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
E-mail	nurfitriasari2601@gmail.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2004-2010	SD Negeri 98 Palembang
2010-2013	MTs Negeri 01 Palembang
2014-2016	SMA Muhammadiyah 01 Palembang
2016-2020	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
PENDIDIKAN NON FORMAL	
2016-2018	Organisasi IMAJE

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Insentif	9
2.1.1.1 Pengertian Insentif	9
2.1.1.2 Jenis-jenis Insentif	11
2.1.1.3 Tujuan Pemberian Insentif	13
2.1.1.4 Sistem Pemberian Insentif	14
2.1.1.5 Syarat agar Pembayaran Insentif Berhasil	17
2.1.1.6 Indikator-Indikator Pemberian Insentif	17
2.1.2 Kinerja Karyawan	18
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.3 Hubungan Antara Insentif dengan Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III	29
METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2 Rancangan Penelitian	29
3.3 Jenis Data	29
3.4 Sumber Data	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Populasi dan Sampel	31
3.6.1 Populasi	31
3.6.2 Sampel	32
3.7 Uji Instrumen Penelitian	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Realiabilitas	35
3.8 Teknik Analisis Data	35
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	35
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	36
3.8.3 Koefisien Korelasi (R^2)	36
3.8.4 Uji Hipotesis	37
3.8.4.1 Uji t	37
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
3.9.1 Definisi Operasional	37
3.9.2 Pengukuran Data Variabel	38
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40

4.1 Karakteristik Responden	40
4.1.1 Jenis Kelamin	40
4.1.2 Berdasarkan Usia	41
4.1.3 Berdasarkan Bagian/posisi Pekerjaan	41
4.1.4 Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.1.5 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.2. Uji Instrumen	43
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reliabilitas	45
4.2.3 Hasil Analisis Frekuensi	46
4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Insentif	46
4.3 Teknik Analisis Data	55
4.3.1 Hasil Analisis regresi Linier Sederhana	55
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis	57
4.3.3.1 Hasil Uji t	57
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Departemen Produksi	4
PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018	4
Tabel 1.2 Jumlah Pekerja Pabrik Pada Departemen Produksi	4
PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018	4
Tabel 1.3 Daftar Gaji Pekerja Pabrik Pada Departemen Produksi	5
PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018	5
Tabel 1.4 Jumlah Insentif Karyawan Pabrik Pada Departemen Produksi	6
PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018	6
Tabel 1.5 Data Target Kinerja Karyawan Pabrik Departemen Produksi	7
PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018	7
Tabel 1.2	22
Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Skala Likert	31
Tabel 3.2 Jumlah Pekerja Pabrik Pada Departemen Produksi	32
Tabel 3.3	34
Perhitungan Jumlah Sampel Setiap Bagian	34
Tabel 3.4	36
Interprestasi Koefisien Korelasi	36
Tabel 3.5	38
Definisi Operasional dan Pengukuran Data Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	46
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Insentif (X)	46

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana	55
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)	56
Tabel 4.13 Hasil Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pengolahan Data	64
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 3 Hasil Uji Teknik Analisis Data	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan maju bukan hanya dikarenakan oleh modal dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan juga dari faktor karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang hebat. Dengan memiliki sumber daya manusia yang hebat pencapaian target yang diinginkan perusahaan akan meningkat. Hal ini akan sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan tentunya akan membuat perusahaan jauh lebih berkembang. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan bekerja dengan lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Menurut (Hasibuan, 2011) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Burhauddin Yusuf, 2015:253). Insentif yang diberikan dapat berupa insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif materiil adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan insentif non materiil adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau penghargaan yang tidak dalam bentuk uang.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif harus diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut (Mangkunegara, A, 2009) kinerja karyawan ialah hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Sri Trang Lingga Indonesia (SLI) didirikan pada tanggal 23 October 2004 dan diresmikan oleh Presiden Negara Kesatuan Republik Indonesia saat itu, Bapak Susilo Bambang Yudoyono pada tanggal 19 December 2006. PT. Sri Trang Lingga Indonesia merupakan gabungan (*Join Venture*) dari Sri Trang Agro Industri (*Public*) (STA), dan PT. Lingga Djaja, Palembang, Indonesia.

PT Sri Trang Lingga adalah pabrik pertama di Indonesia pengolahan karet alam ini didirikan pada tahun 2004 untuk memproduksi dan eksportir karet remah (*Crumb Rubber*) berlokasi di kawasan Industri Jl. TPA 2 RT. 26 & 29, Kelurahan Keramasan Kecamatan Kertapati Palembang (30259). PT. Sri Trang Lingga Indonesia menempati sebidang tanah dengan luas 89 hektar merupakan industri karet yang terbesar di Asia.

Pada tahun 2004 didirikanlah PT. Sri Trang Lingga Indonesia yang dengan tujuan utama untuk mengembangkan industri karet indonesia. Berawal dari total kapasitas awal 6.000 ton pertahun kemudian diekspansi menjadi 9.000 ton pada tahun 2010 dan kini berkembang menjadi 14.000 ton pertahun dan dengan optimis selangkah demi selangkah terus mengembangkan diri dengan memanfaatkan sumber daya alam dan didukung oleh mesin-mesin modern serta tenaga kerja yang profesional. Pada tahun 2016-2018 jumlah karyawan PT. Sri Trang Lingga bagian Departemen Produksi sebanyak 187 orang, yang terdiri dari :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Departemen Produksi

PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018

No.	Jenis Bagian Departemen Produksi	Jumlah
1.	Manajer Pabrik	1
2.	Manajer Produksi	1
3.	Kepala Divisi Produksi	4
4.	Kepala Bagian Produksi	7
5.	Supervisor	11
6.	Pekerja Pabrik	163
	Jumlah	187

Sumber : PT. Sri Trang Lingga Indonesia, 2019

Pada jenis bagian pekerja pabrik terbagi dalam beberapa bagian/posisi, dimana setiap posisi tersebut tugas pekerja berbeda-beda. Dari seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga yang bermasalah dalam pemberian insentif adalah para pekerja pabrik. Berikut jenis pekerja bagian pabrik:

Tabel 1.2 Jumlah Pekerja Pabrik Pada Departemen Produksi

PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018

Tahun	Bagian Pekerja	Jumlah
2016	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57
2017	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57
2018	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57

Sumber : PT. Sri Trang Lingga Indonesia, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui PT. Sri Trang Lingga memiliki total karyawan pabrik sebanyak 163 orang yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Pekerja Basah (*wettline*) : Mengolah karet mentah (*slab*) dari petani menjadi berbentuk selimut (*blanket*), dengan jumlah pekerja sebanyak 70 orang.

2. Pekerja Kering (*dryline*) : Mengolah karet menjadi berupa cacahan karet kecil (*granule*), dengan jumlah pekerja sebanyak 36 orang.
3. Pekerja Pengering (*dryer*): Mengolah cacahan karet kecil (*granule*) menjadi dodol (*finish good*), dengan jumlah pekerja sebanyak 57 orang.

Tabel 1.3 Daftar Gaji Pekerja Pabrik Pada Departemen Produksi

PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018

Tahun	Bagian/Posisi	Jumlah Karyawan	UMK/bulan	Gaji/bulan
2016	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70	2.294.000	2.650.000
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36	2.294.000	2.650.000
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57	2.294.000	2.650.000
2017	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70	2.480.000	2.800.000
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36	2.480.000	2.800.000
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57	2.480.000	2.800.000
2018	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70	2.595.000	3.000.000
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36	2.595.000	3.000.000
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57	2.595.000	3.000.000

Sumber : PT. Sri Trang Lingga Indonesia, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat gaji pekerja pabrik pada PT. Sri Trang Lingga tahun 2016-2018. Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2018 gaji yang di terima pekerja PT. Sri Trang Lingga sesuai dengan Upah Minimum Kota. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasi insentif yang baik atau mungkin sebaliknya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan insentif. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu insentif. Pembagian insentif atau bonus berbeda-beda untuk setiap

karyawan, karena pembagian insentif itu sendiri dilihat dari target kapasitas produksi per hari dan kehadiran pekerja yang akan di bayarkan per bulan.

**Tabel 1.4 Jumlah Insentif Karyawan Pabrik Pada Departemen Produksi
PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018**

Tahun	Bagian/Posisi	Jumlah Karyawan	Jumlah insentif/tahun
2016	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70	164.557.100
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36	56.675.450
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57	153.819.000
2017	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70	156.329.000
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36	48.174.000
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57	146.128.000
2018	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70	182.840.700
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36	40.945.500
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57	138.821.600

Sumber: PT. Sri Trang Lingga Indonesia, 2019

Pada tabel 1.4 dapat di lihat bahwa hasil yang dicapai oleh pekerja basah pada tahun 2018 mengalami kenaikan insentif menjadi Rp. 182.840.700 dikarenakan hasil produksi pekerja sesuai dengan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan tahun 2018 pada pekerja kering mengalami penurunan insentif sebesar Rp. 40.945.500 dan pekerja pengering mengalami penurunan sebesar Rp. 138.821.600. Pemberian insentif di PT. Sri Trang Lingga diberikan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan, dimana insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang terlampaui. Tujuan di berikannya insentif yaitu agar kinerja karyawan dapat mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan dan juga bisa memotivasi karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 1.5 Data Target Kinerja Karyawan Pabrik Departemen Produksi

PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia Tahun 2016-2018

Tahun	Bagian/posisi	Target (ton)	Realisasi (ton)	Pencapaian (%)
2016	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	75,18	73.509	97,7%
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	75,27	60.143	79,9%
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	75,27	72.480	96,29%
2017	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	75,18	72.850	96,9%
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	75,27	54.120	71,9%
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	75,27	65.232	86,6%
2018	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	75,18	74.660	99,3%
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	75,27	51.422	68,3%
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	75,27	63.920	84,9%

Sumber: PT. Sri Trang Lingga Indonesia, 2019

Pada tabel 1.5 berdasarkan dari data target kinerja bahwa pada tahun 2018 pekerja basak mengalami kenaikan dibandingkan dua tahun sebelumnya yaitu sebesar 99,3%. Sedangkan pada pekerja kering dan pekerja pengering untuk tahun 2018 mengalami penurunan yaitu 68,3% dan 84,9%. Menurunnya tingkat produksi pada PT. Sri Trang Lingga disebabkan oleh menurunnya hasil produksi, lingkungan kerja, serta iklim kerja.

Penelitian insentif ini menunjukkan hasil yang beragam, menurut : (Desiana Dian Candrawati, M. Al-Musadieq, & Hakam, 2013), (Haedar, Iqbal, Muh, 2015), (Fitriadi, 2015), (Savitri, 2015), (M. Ikhwan Maulana Haeruddin, 2017), (Edhi Wasisto, 2014b), (Nurani, 2015), (Maziah, 2017), (Adam S. Maiga & Fred A. Jacobs, 2017), (Chepkemoi, 2018) dan (Kwao Isaac Tetteh, 2015) menyatakan bahwa berpengaruh signifikan. Akan tetapi menurut, (Kuznetsova, 2015) dan (Kaneez Fatima Mamdani, 2016), (Bilal-Almomani, Al-Omari, Al-Momani, & Omar, 2017), dan (Su Ming Huang, 2014) menyatakan bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Dengan demikian, pemberian insentif biasanya digunakan untuk mempertahankan karyawannya. Ada beberapa kekurangan dan kelebihan dalam pemberian insentif terhadap karyawan, maka kami akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi dapat di tarik menjadi sebuah masalah yaitu bagaimana pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang saya buat adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan sebuah informasi baru mengenai insentif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. SRI TRANG LINGGA Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Adam S. Maiga, & Fred A. Jacobs. (2017). The Effects Of Benchmarking And Incentives On Organizational Performance : A Test Of Two-Way Interaction. *Emerald Insight*, 11, 85–107.
- As'ad. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12, 22.
- Bernadin, & Russel. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1.
- Bilal-Almomani, Al-Omari, A., Al-Momani, N., & Omar, M. (2017). The impact of incentives on the performance of employees in public sector: Case study in Ministry of labor. *European Journal of Business and Management*, 9(9), 119–130.
- Chepkemoi, J. (2018). Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County, 20(3), 26–32. <https://doi.org/10.9790/487X-2003112632>
- Desiana Dian Candrawati, M. Al-Musadieg, & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Edhi Wasisto. (2014a). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Advance*, 2337–5221.
- Fitriadi, R. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus Pt. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *Jom Fisip*, 2(1), 1–9. Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/8100/7772>
- Haedar, Iqbal, Muh, G. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt. suraco jaya abadi motor di masamba kabupaten luwu utara. *Jurnal Equilibrium*, 05(01), 15–21.
- Hasibuan. (2011). Ppengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63, 118. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan, 4(2), 142–149.
- Kaneez Fatima Mamdani. (2016). Pengaruh Insentif Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Bank Of Karachi, Pakistan, 9, 32–39.
- Kuncoro. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ogan Perkasa (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan), 145, 1–12.
- Kuznetsova, A. (2015). Dampak dari ' Program Insentif Keuangan ' Terhadap Kinerja Karyawan : Kasus HRC.

- Kwao Isaac Tetteh. (2015). The Relationship Between Employees' Incentives And Performance At Ghana Oil Company Limited In The Southern Zone Of Ghana. *Avances in Social Sciences Research Journal*, 2.
- M. Ikhwan Maulana Haeruddin. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2.
- Mangkunegara, A, P. (2009). No Title. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Teoritas Kajian Analisis Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Informatika*, (1979–2328).
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. *Laa Maisyir*, 6(i), 59–73.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulung Agung. *Jurnal Benefit*, 2(1), 1–18.
- Priansa, donni juni. (2014). *perencanaan dan pengembangan SDM*. (M. M. Drs. Agus Garnida, Ed.). bandung: ALFABETA, cv.
- Rivai. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS,"* 1, 87.
- Robbins. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11, 31–37.
- Savitri, C. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Bandar Jaya Tahun 2015, 2.
- Sondang P. Siagian. (2000). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 268.
- Su Ming Huang. (2014). Study of the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator. *The Journal of International Management Studies*, 9, 1.
- Sutrisno, E. (2016). No Title. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.