

S.
658.30607
Ari
P
2012
C. 122154

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMETIK PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PERSERO) VII UNIT USAHA PAGAR ALAM**



Skripsi Oleh:

ARIE APRILIAN RAMADHAN

01081001037

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2012

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMETIK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
(PERSERO) VII UNIT USAHA PAGAR ALAM**

Disusun oleh:

Nama : Arie Aprilian Ramadhan
NIM : 01081001037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 16 Oktober 2012

Ketua

:



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal 15 Oktober 2012

Anggota

:



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 195210031976021007

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMETIK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
(PERSERO) VII UNIT USAHA PAGAR ALAM**

Disusun oleh:

Nama : Arie Aprilian Ramadhan
NIM : 01081001037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Oktober 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 23 Oktober 2012

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 195210031976021007

Anggota,



Drs. H. Mahyunar, SE
NIP. 194903101976021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, ME
NIP. 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi dari mahasiswa:

Nama : Arie Aprilian Ramadhan

NIM : 01081001037

Jurusan : Manajemen

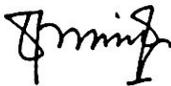
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMETIK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) VII UNIT USAHA PAGAR ALAM**

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

Tanggal, 16 Oktober 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 195210031976021007

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arie Aprilian Ramadhan
NIM : 01081001037
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemetik pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam

Pembimbing,

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
Tanggal ujian : 23 Oktober 2012

Adalah benar-benar hasil karya saya dibawah tim pembimbing. Dalam skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Indralaya, 23 Oktober 2012
Yang memberi pernyataan,



ARIE APRILIAN RAMADHAN
NIM. 01081001037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Barangsiapa menginginkan dunia, maka harus dengan ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, maka harus dengan ilmu. Dan barangsiapa menginginkan keduanya, maka harus dengan ilmu”.

(Imam Syafi’i)

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Kedua Orang Tuaku*
- ❖ *Saudara-saudaraku*
- ❖ *Keluarga SHR*
- ❖ *Sahabat dan teman-teman*
- ❖ *Atmamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemetik Pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan bagian pemetik pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Ketua Jurusan
3. Sekretaris Jurusan
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
5. Orang tua

Indralaya, Oktober 2012

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahNYA penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemetik pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Kedua orang tuaku tercinta (M. Sukowati Doeni, SH dan Hermawati Cikwi), saudaraku (Almarhum Bungaran Altareo Yuliansena, Dwi “Gepenk” Kurnia dan Triwahyuni Damayanti), keluarga SHR (Wibowo Prasetyo, M. Ikhsan Permana, dan Fadel Wahyu Setiofano), serta seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan materil maupun moril yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
3. Dr. H. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Pembimbing I Skripsi.

6. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si , Pembimbing II Skripsi.
7. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terutama mbak Ninil yang telah banyak membantu saya dalam mengurus administrasi perkuliahan.
9. Sahabat-sahabat di Mess Revando : Arnold, Nanda, Dedel, Ari, Wisnu, Edho, Andreas.
10. Teman-teman sejawat dan seperjuangan seangkatan di Jurusan Manajemen 2008 Universitas Sriwijaya yang saya sayangi : Surya Tri Abdi, Nuari Yusuf, Indra Agung, Sutrisno, Yudi, Nehemia, M. Febriansyah (MFS), Hanan, Yunita Anggraini dan seluruh teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
11. Bapak Sugiyanto, Pak Ujang Sumarna, serta Pimpinan dan Seluruh Karyawan Pemetik PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis,

Arie Aprilian Ramadhan

Abstrak

Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemetik pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam

Oleh:

Arie Aprilian Ramadhan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan bagian pemetik pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner dan observasi dalam metode pengumpulan data dan menggunakan 62 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Selanjutnya digunakan analisis regresi sederhana untuk mencari persamaan regresi dan melakukan uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan uji korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang positif antara insentif material terhadap kinerja karyawan bagian pemetik pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam

Kata Kunci : Insentif Material dan Kinerja Karyawan

Abstract

Effect of Material Incentives on the Employee Performance of the Picker on PT. Perkebunan Nusantara (Limited) VII Pagar Alam Business Units

By:

Arie Aprilian Ramadhan; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

This study aims to determine how much influence the provision of material incentives on employee performance of the pickers at PT. Perkebunan Nusantara (Limited) VII business units Pagar Alam.

The research methods used in this study are in the form of a questionnaire and observation methods of data collection and use 62 respondents. While the methods of data analysis, the researchers used a test instrument to test the validity and reliability of the questionnaire. Furthermore, a simple regression analysis was used to find the regression equation and the partial test (T test) and simultaneous test (F test) to test the hypothesis. Furthermore, to test the correlation and determination coefficient to determine the relationship between the independent variables and the dependent variable also to determine how much the dependent variable can be influenced by the independent variable.

The results showed that the material incentives affect employee performance and there is a positive relationship between material incentives on employee performance of the picker at PT. Perkebunan Nusantara (Limited) VII business units Pagar Alam

Keywords: Material Incentives and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Arie Aprilian Ramadhan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu, 18 April 1990
Agama : Islam
Status :
Alamat Rumah : Jl. Rukun, No. 14, Sawah Lebar Kota Bengkulu
Alamat Email : arie.ramadhan18@yahoo.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDN 19 Kota Bengkulu
SMP : SMPN 2 Kota Bengkulu
SMA : SMAN 5 Kota Bengkulu

Pendidikan Non Formal :
Pengalaman Organisasi :
Penghargaanab Prestasi :



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN ABSTRAKSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Pengertian Insentif.....	12
2.1.1.1. Jenis-jenis Insentif.....	13
2.1.1.2. Bentuk-bentuk Insentif.....	18
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	20
2.1.1.4. Sistem Pemberian Insentif.....	22
2.1.1.5. Tujuan Pemberian Insentif.....	23

	Halaman
2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.1.2.2. Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	27
2.1.2.3. Pengertian dan Fungsi Indikator Kinerja.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Konseptual	31
2.4. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Lokasi Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3. Identifikasi Variabel.....	34
3.4. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	35
3.5. Operasionalisasi Variabel.....	37
3.6. Uji Instrumen.....	38
3.7. Teknik Analisis Data	39
BAB IV Analisis dan Pembahasan.....	40
4.1. Analisis Frekuensi	40
4.1.1. Profil Responden	40
4.1.2. Jawaban Responden atas Pemberian Insentif Material.....	43
4.1.3. Jawaban Responden atas Kinerja Karyawan.....	49
4.1.4. Kesimpulan Analisis frekuensi.....	59
4.2. Uji Data.....	60
4.2.1. Uji Validitas.....	60
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	63
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Keseluruhan.....	68

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pemetik Berdasarkan Petik Manual dan Mesin Per Desember 2011.....	5
Tabel 1.2	Total Insentif Pemetik Tahun 2011.....	6
Tabel 1.3	Monitoring Produksi Teh Basah Tahun 2011.....	7
Tabel 1.4	Realisasi Luas Lahan yang Dipanen Tahun 2011.....	8
Tabel 1.5	Absensi Karyawan Pemetik Pada Tahun 2011.....	9
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Pemetik Berdasarkan Petik Manual dan Mesin Per April 2012.....	32
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Penelitian.....	33
Tabel 3.3	Skor pertanyaan.....	36
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama.....	43
Tabel 4.5	Jawaban atas pernyataan insentif yang diterima perhitungannya sederhana dan mudah dipahami	44
Tabel 4.6	Jawaban atas pernyataan insentif yang diterima langsung menaikkan kinerja.....	45
Tabel 4.7	Jawaban atas pernyataan pembayaran yang dilakukan setelah pekerjaan selesai.....	46
Tabel 4.8	Jawaban atas pernyataan standar kerja untuk mendapatkan insentif tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah.....	47
Tabel 4.9	Jawaban atas pernyataan insentif yang diterima merangsang untuk bekerja lebih giat.....	48
Tabel 4.10	Jawaban atas pernyataan kuantitas output yang dihasilkan dapat mencapai target atau melebihi target perbulan.....	49

Tabel 4.11	Jawaban atas pernyataan kuantitas output yang dihasilkan karyawan dapat stabil dan meningkat setiap bulannya.....	50
Tabel 4.12	Jawaban atas pernyataan hasil produksi yang dihasilkan karyawan sudah baik.....	51
Tabel 4.13	Jawaban atas pernyataan kualitas produksi yang dihasilkan karyawan Sudah sesuai dengan standar mutu perusahaan.....	52
Tabel 4.14	Jawaban atas pernyataan karyawan dapat mencapai target produksi tepat waktu.....	53
Tabel 4.15	Jawaban atas pernyataan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas Sudah dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan.....	54
Tabel 4.16	Jawaban atas pernyataan karyawan hadir setiap hari kerja.....	55
Tabel 4.17	Jawaban atas pernyataan karyawan datang tepat waktu ketika jam kerja sudah dimulai.....	56
Tabel 4.18	Jawaban atas pernyataan karyawan dapat bekerja sama dengan baik antar sesama karyawan maupun dengan atasannya.....	57
Tabel 4.19	Jawaban atas pernyataan karyawan bersedia membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas.....	58
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4.21	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.22	<i>Variabel Entered/Removed^b</i>	64
Tabel 4.23	<i>Model Summary^b</i>	65
Tabel 4.24	ANOVA ^b	66
Tabel 4.25	<i>Coefficients^a</i>	66
Tabel 4.26	<i>Model Summary^b</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesioner Penelitian
Lampiran	2	Data Perusahaan
Lampiran	3	Output SPSS
Lampiran	4	Lembar Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti 2007:13).[√]Organisasi atau perusahaan akan menjadi lebih baik melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Dalam lingkungan kompetitif global saat ini, perusahaan atau organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya melalui kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. ✓

Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti 2007:163). Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

Karyawan di dalam suatu perusahaan tentu tidak semuanya dapat bekerja dengan giat apalagi bisa melebihi standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Keadaan ini sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kepuasan dan tujuan-tujuan individu karyawan tersebut. Kesiediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasikan tujuan

(Gomes 2003:179). Bila tujuan-tujuan perseorangan dalam suatu perusahaan dapat diintegrasikan dengan tujuan perusahaan serta tujuan tersebut memberikan kepuasan bagi karyawan, maka kinerja dan produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan semacam penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas yang baik atau melebihi standar yaitu dengan memberikan suatu rangsangan berupa insentif. Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi (Siagian 2006:268).

“Insentif merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan diasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka akan produktif jika gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat, tidak terlalu mudah dicapai juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan standar yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi” (Panggabean, 2002).

Menurut Handoko (2002:176), insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2001:118), insentif adalah “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”.

Menurut Mangkunegara (2002:89), mengatakan pengertian insentif adalah “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

Program-program insentif dianggap memiliki dorongan riil jika program tersebut memungkinkan seorang karyawan meraup 30 persen sampai 35 persen diatas bayaran pokoknya (*base pay*), tetapi bayaran pokok tersebut haruslah cukup tinggi untuk membiayai hidup tanpa adanya bayaran insentif apapun (Simamora, 2001).

Pemberian insentif kepada karyawan tergantung pada kemampuan karyawan serta kemampuan perusahaan dalam hal penyediaan dana, serta adanya hubungan yang saling ketergantungan antara karyawan dan perusahaan. Dengan pemberian insentif yang baik akan mendorong motivasi dan gairah kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan akan sangat membantu didalam proses pencapaian tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2002).

Kinerja sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2007:9) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:34), ”Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu periode tertentu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Motivasi dalam hal ini adalah suatu sistem imbalan yaitu berupa insentif. Melalui pemberian insentif yang baik menurut perusahaan maupun karyawan itu sendiri tentu dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan pun akan senantiasa meningkat pula. Sebaliknya, apabila insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan salah satu pihak maka yang akan terjadi adalah ketimpangan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Perkebunan dan pabrik pengolahan teh UU (Unit Usaha) Pagar Alam merupakan salah satu Unit Usaha di PT. PN (Persero) VII. Jenis produksi yang dihasilkan adalah teh hitam. Lokasi perkebunan teh pagar alam berada di kelurahan gunung dempo kecamatan pagar alam selatan yang berjarak 9 km dari Kota Pagar Alam, 300 km dari Kota Palembang dan 660 km dari kantor direksi PT. PN (Persero) VII Bandar Lampung.

Pada unit usaha ini kinerja karyawan bagian pemetik memiliki peranan penting dalam memproduksi teh dimana pemetikan merupakan proses awal untuk menghasilkan produk yang unggul dan kompetitif. Perusahaan tentunya mengharapkan kinerja karyawan bagian pemetik dapat terus meningkat sehingga

tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada tabel 1.1 berikut ini menunjukkan jumlah karyawan bagian pemetik berdasarkan petik manual dan mesin pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) VII Unit Usaha Pagar Alam:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pemetik Berdasarkan Petik Manual dan Mesin Per Desember 2011

Petik	Jumlah (orang)
Manual	390
Mesin	240
Total	630

Sumber: PT. PN 7 Unit Usaha Pagar Alam

Dari tabel di atas karyawan bagian pemetik terdiri dari petik manual dan petik mesin, yang membedakan mereka adalah alat yang digunakan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pada petik manual karyawan diberikan tarif insentif sebesar Rp 30/Kg sedangkan pada petik mesin karyawan menggunakan mesin khusus yang berjumlah 48 unit dimana 1 unit mesin dipegang oleh 5 orang karyawan dengan tarif insentif sebesar Rp 15/Kg.

Insentif yang berupa bonus produksi atau premi menurut perusahaan diberikan apabila karyawan melebihi target yang ditetapkan perusahaan pada suatu sistem kemandoran berdasarkan kinerja karyawan pemetik dalam menghasilkan output produksi teh basah selama 1 bulan yang dimulai pada tanggal 21 bulan berjalan dan berakhir pada tanggal 20 bulan berikutnya. Berikut total insentif yang diberikan setiap bulan selama tahun 2011 dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2 Total Insentif Pemetik Tahun 2011

Bulan	Total Insentif (Rp)
Januari	0
Februari	0
Maret	22.867.580
April	12.233.325
Mei	18.672.710
Juni	25.004.310
Juli	32.182.910
Agustus	14.582.815
September	29.077.115
Oktober	31.192.002
November dan Desember	49.917.041
Total	235.729.808

Sumber: PT. PN 7 Unit Usaha Pagar Alam

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada bulan januari dan februari karyawan sama sekali tidak menerima insentif karena pemetik tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan pada suatu kemandoran pun dan pada bulan-bulan berikutnya jumlah insentif mengalami kondisi kurang stabil yang disebabkan oleh hasil produksi karyawan yang naik turun. Hal ini tentu tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan mengenai insentif itu sendiri. Sebagaimana diketahui bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi dan gairah kerja sehingga tercipta kinerja yang tinggi dan dapat terus meningkatkan efisiensi perusahaan.

Berikut total produksi teh basah secara keseluruhan selama tahun 2011 yang dapat dilihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3 Monitoring Produksi Teh Basah Tahun 2011

Bulan	Total (kg)/ha (1429,784)			Persentase (%)	
	Target	RKO	Real	Target	RKO
Januari	1.482.000	1.404.000	1.169.735	79	83
Februari	1.404.000	1.400.000	719.560	51	50
Maret	1.522.000	1.648.000	1.574.360	103	95
April	1.444.000	1.584.000	1.309.325	91	83
Mei	1.771.000	2.170.000	1.578.020	89	73
Juni	1.637.000	2.051.000	1.878.655	114,8	91,6
Juli	1.559.000	2.080.000	1.731.790	111,1	83,2
Agustus	1.521.000	1.676.000	1.553.880	102,5	92,7
September	1.541.000	1.979.000	1.957.730	126,6	99
Oktober	1.847.000	2.103.000	2.056.950	111,3	98
November	1.732.000	2.130.000	1.737.580	100,3	82
Desember	1.790.000	2.160.000	2.303.810	128,7	106,6
Total	19.250.000	22.385.000	19.571.395	101,6	87,4

Sumber : PT. PN 7 Unit Usaha Pagar Alam

Keterangan : RKO : Rencana Kerja Operasional

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada bulan-bulan di tahun 2011 produksi teh basah Unit Usaha Pagar alam mengalami tingkat produksi yang tidak stabil dan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Hal ini ditandai dengan realisasi produksi yang tidak mencapai target dan RKO serta mencapai target tetapi tidak mencapai RKO. Target produksi ditetapkan oleh perusahaan di awal tahun periode berjalan, sedangkan RKO dibuat oleh perusahaan di bulan berjalan dengan harapan realisasi produksi dapat sesuai dengan mempertimbangkan berbagai aspek atau faktor yang dapat mendukung proses panen ataupun mengurangi proses panen sehingga berakibat pada penetapan RKO yang dapat diatas target ataupun dibawah target.

Kinerja pemetik juga dapat dilihat dari realisasi luas lahan yang dipanen seperti ditunjukkan pada tabel 1.4:

Tabel 1.4 Realisasi Luas Lahan Yang Dipanen Tahun 2011

Bulan	Luas Lahan (Ha)	Realisasi dipanen (Ha)
Januari	1.389	1.386
Februari	1.337	1.386
Maret	1.430	1.285
April	1.430	1.285
Mei	1.430	1.264
Juni	1.430	1.264
Juli	1.430	1.264
Agustus	1.312	1.264
September	1.312	1.264
Oktober	1.312	1.264
November	1.410	1.264
Desember	1.410	1.264

Sumber: PT. PN 7 Unit Usaha Pagar Alam

Dari tabel di atas dapat dilihat luas lahan yang ditetapkan perusahaan untuk dipanen ternyata tidak terealisasi oleh pemetik. Efisiensi penggunaan *input* tidak berjalan dengan baik. Pada dasarnya perusahaan menginginkan karyawan benar-benar memanfaatkan luas lahan yang ada untuk menghasilkan produksi teh basah agar target produksi dapat terlampaui sehingga mereka bisa mendapatkan insentif dari perusahaan.

Kehadiran di tempat kerja menjadi salah satu tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan pemetik. Berikut data mengenai kehadiran karyawan pemetik pada tahun 2011 dapat dilihat pada tabel 1.5:

karyawan pemetik seharusnya bisa memacu mereka untuk dapat mencapai ataupun melebihi target yang telah ditetapkan, namun kenyataannya efektifitas (*output*) produksi tidak sesuai rencana, efisiensi (*input*) berupa pemakaian mesin dan sumber daya perusahaan yang lain tidak dimanfaatkan dengan maksimal serta semangat dan gairah dalam bekerja untuk melakukan perbaikan terus menerus dalam rangka meningkatkan produktivitas tidak berjalan dengan baik sehingga kinerja karyawan sering tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul:

“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMETIK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) VII UNIT USAHA PAGAR ALAM”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

“Seberapa besar pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan bagian pemetik pada PT. PN (Persero) VII UU Pagar Alam.”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan bagian pemetik pada PT. PN (Persero) VII UU Pagar Alam.”

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti serta memperluas wawasan yang juga dapat bermanfaat bagi generasi yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- Diharapkan bisa dijadikan suatu masukan bagi PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) VII UNIT USAHA PAGAR ALAM sebagai upaya untuk pembinaan sumber daya manusia, pengembangan dan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan perusahaan.
- Bagi akademis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian dapat memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, referensi dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiyah, Nur. 2004. Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT. MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta 1 Bagian Financial Consultant). *Skripsi*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor. (tidak dipublikasi).
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resources Management*. Alih bahasa. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. PT. Indeks.
- Fauzi. 2002. Hubungan Insentif Material dengan Prestasi Kerja Karyawan RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. *Skripsi*. Jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran, Bandung. (tidak dipublikasi).
- Gay, L.R, dan Diehl, P.L. 1996. *Research Methods For Business And Management*. Macmillan.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, dan Husnan. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Sujatmoko, Koko. 2007. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. (tidak dipublikasi).
- Malthis, dan Jackson. 2002. *Human Resources Management*. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indo
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: LPFEUI
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, Marwan, dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Administrasi Negara.
- Yazid, Aba. 2009. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Tarbiyah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. (tidak dipublikasi).
- http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan_05.html
- <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/2116191-faktor-ang-mempengaruhi-insentif/#ixzz1y7ZIXDbc>