

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PENJUALAN CV LOGAM INDONESIA DI TULUNGAGUNG

Nurani

Staf Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tulungagung

nuraniazis@gmail.com

Abstrak

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pengukuran kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu kerja. Dengan demikian harapan dari CVLogam Indonesia di Tulungagung, dengan memberikan bonus, komisi maupun pemberian reward diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan karyawan lebih memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X1) adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Variabel insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (10.386) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CVLogam Indonesia di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan

Abstract

Provision of incentives is one of the main things that must be considered by the company. Employment of employees can also be caused by the size of the incentives received. If employees do not get an incentive in accordance with the amount of

sacrifice in work, then the employees tend to be lazy to work and not excited that there Eventually they work at will without any high motivation. Measuring employee performance is seen from the quality of work, the quantity of work, and the utilization of work time. Thus the hope of CV. Logam Indonesia in Tulungagung, by giving bonus, commission and reward is expected to improve the quality of employee work, the quantity of employee and employee work more time Work with the best, so that the company's goals can be achieved. In this research there are 2 (two) types of variables, namely: dependent variable and independent variable. Dependent variable in this research is performance (Y) is the work quality and quantity achieved by an employee in performing their duties in accordance with responsibilities. This research is incentive (X1) is is impetus to someone to work well and to be able to reach higher level of performance so that can increase worker's willingness and motivation in order to create a quality performance according to company purpose. Variable incentives with bonus items, commissions, and profit sharing have a significant and positive effect partially on employee performance in CV sales department. Metal Indonesia in Tulungagung. Based on the t-statistical probability test, with tcount (10,386) and sig. 0.000 is smaller than 0.05 which means incentive variable has a significant and positive effect on employee performance in sales department CV. Metal Indonesia in Tulungagung at 5% real level. The amount of influence of incentive variable to employee performance is 61,70% while the rest 38,30% influenced by other variables like leadership, discipline, motivation and justice in this company.

Keywords: Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Manajemen Sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan.

Sistem kompensasi yang efektif akan menarik tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, membuat mereka puas ditempat kerja, dan memacu mereka untuk produktif. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi

sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif.

Upaya memenuhi kebutuhannya, maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk mendapatkan kompensasi yang baik,

karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan-pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga di-sebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak ber-semangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mem-berikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Insentif yang diberikan oleh CV Logam Indonesia diTulungagung akan dapat merangsang semangat kerja karyawansehingga dapat mempengaruhi

prilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian penjualan yang di tetapkan oleh Perusahaan.

Sesuai dengan uraikan di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:Sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, Yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan.Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atasuntuklebihjelastentanginsentif, dibawahini ada beberapaahlimanajemenmengemukakanpengertianinsentif.

MenurutHasibuan(2001:117)

mengemukakanbahwa "Insentifadalah tambahanbalasjasa yang

diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di gunakan pendukung prinsip di dalam pemberian kompensasi".

Mangkunegara (2002:89) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Begitu pula menurut Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan memotivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah;

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja

sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis Insentif adalah:

1. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Pembagian laba
- d. Kompensasi yang ditanggungkan
- e. Bantuan hari tua

2. Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Jaminan sosial
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

1. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
2. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
3. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
4. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehinggamendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain”. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran

perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Mangkunegara(2001:67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa" performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja,yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima,(4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi.” Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau

kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara(2001:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.”Motif berprestasi dengan pencapaian kerja.Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu: Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencanayang telah diprogramkan.”

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : per-sepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja

setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis(2002:78),“kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.”Kontribusi pada organisasi tersebut, antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

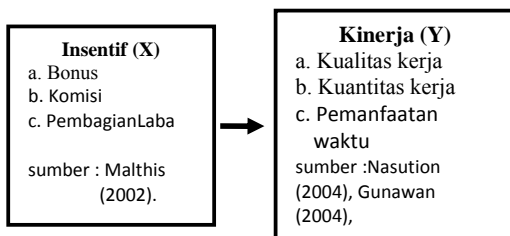
Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan.Kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan bagian penjualan berupa pemberian bonus, komisi, dan reward.Pemberian bonus, komisi, dan reward diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan

pemanfaatan waktu kerja. Dengan demikian harapan dari CV. Logam Indonesia di Tulungagung, dengan memberikan bonus, komisi maupun pemberian reward diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan karyawan lebih memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat diajukan hipotesisnya adalah “adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Desain pada dasarnya diartikan sebagai suatu gambaran yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasional, yakni untuk menjelaskan hubungan antara peubah bebas dengan peubah terikat melalui pengujian hipotesis. Karena dengan jenis penelitian ini

dapat diketahui sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung sejumlah 225 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling. Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi. Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 69 orang. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui

pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner oleh karyawan departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung.

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel, yaitu: variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pemanfaatan waktu

Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X₁) adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. Bonus
2. Komisi
3. Reward

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS Version 20.00 sebagai alat bantu komputer untuk memecahkan masalah perhitungan di atas.

PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung, dianalisis dengan regresi. Adapun data yang diperoleh dari kuisisioner diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package Programs Social Science*) versi 20.00 *for windows*. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memberikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan dari analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, terlebih dahulu akan di laksanakan beberapa pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pemberian insentif sedangkan variabel

terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan pada CV Logam Indonesia di Tulungagung.

Profil responden sebanyak 69 karyawan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Gambaran tentang profil karyawan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden, status pendidikan, jabatan usia responden dan lama bekerja responden.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin bahwa sebanyak 40 orang atau 58% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 29 orang atau 42% responden adalah perempuan. Responden jenjang pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 58% dari responden, pendidikan D3 sebanyak 16 orang atau 23.2% dari responden, pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 14.5% dari responden dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 4.3% dari responden. Sesuai jabatan responden, yaitu bagian Staff terdiri dari 62 orang atau 89.9% responden, sedangkan Staff Kepala Bagian Pemasaran terdapat 6 orang atau 8.7% responden dan Kepala Bagian Pemasaran terdapat 1 orang atau 1.4% responden. Berdasarkan usia responden, yaitu usia-25 tahun terdapat 8 orang atau 11.6% responden, sedangkan pada usia 26 – 30 tahun terdapat 14 orang atau 20,3% responden, 31 – 35 tahun terdapat 9 orang atau 13.0% responden dan pada usia > 35 tahun terdapat 38 orang atau 55.1% responden dan berdasarkan lama bekerja responden yaitu < 5 Tahun terdapat 26 orang atau 24% responden, 6-10 tahun terdiri dari 4 orang atau 5% responden, sedangkan 11-15 tahun terdiri dari 5 orang atau 9% responden

dan >15 Tahun sebanyak 34 orang atau 61% responden.

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden pada tabel 1 berikut ini menggambarkan insentif bagi karyawan bagian penjualan sebagai salah satu upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Data distribusi frekuensi tanggapan responden teruji pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Tanggapan Responden Tentang Insentif

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Memenuhi kebutuhan	0	2.9	15.9	69.6	11.6
2	Memenuhi tujuan kinerja	0	0	15.9	65.2	18.8
3	Persentase penilaian	0	7.2	60.9	31.9	0
4	Dibayar berdasarkan keahlian	0	10.1	16.1	40.6	2.9
5	Standart efektif	0	8.7	15.9	75.4	0
6	Memenuhi kebutuhan	0	2.9	15.9	69.6	11.6

Sumber : Data Primer, Diolah, 2014

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 69.6% responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan 2.9% responden menyatakan tidak setuju. Secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan insentif untuk memenuhi kebutuhan para karyawan.

Tanggapan pada item ke dua yaitu bonus, dapat kita lihat bahwa 65.2% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan. Sedangkan 15.9% responden menyatakan cukup setuju atau

netral. Secara umum sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena telah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.

Sedangkan tanggapan pada item ketiga yaitu komisi, dapat kita lihat bahwa sebagian besar 60.9% responden menyatakan cukup setuju atau netral bahwa komisi yang diberikan perusahaan didasarkan pada persentase penjualan. Dan 7.2% responden menyatakan tidak setuju. Artinya secara umum responden cukup setuju atau netral bahwa komisi yang diberikan didasarkan pada persentase penjualan.

Pada item ke empat yaitu insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian, dapat kita lihat bahwa 46.4% responden menyatakan cukup setuju atau netral dan 10.1% responden menyatakan untuk tidak setuju jika insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian. Artinya secara umum dapat kita lihat responden bisa menerima dan cukup setuju atau netral dengan insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan keahlian para karyawan.

Item ke lima yaitu perusahaan menentukan standar efektifitas dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya, disini dapat kita lihat bahwa terdapat 75.4% responden menyatakan setuju, 8.7% responden menyatakan tidak setuju hal ini dapat kita lihat dimana secara umum responden bisa menerima dan setuju dengan standart efektifitas dalam pemberian insentif.

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden pada tabel 2 menggambarkan kinerja karyawan bagian penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Data distribusi

frekuensi tanggapan responden teruji pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2: Kinerja Karyawan

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas output baik	0	0	18.8	47.8	33.3
2	Melakukan sesuai kuantitas kerja	0	0	5.8	73.9	20.3
3	Melakukan sesuai kualitas kerja	0	0	17.4	60.9	21.7
4	Kualitas produksi tetap terjaga	0	1	9	45	14
5	Menghasilkan kinerja yang baik	0	5.8	8.7	69.6	15.9
6	Kehadiran di tempat kerja	0	5.8	8.7	69.6	15.9

Sumber : Data Primer, Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 47.8% responden menyatakan setuju bahwa kualitas output yang dijual kepada konsumen selalu baik. Sedangkan 18.8% responden menyatakan netral.

Sedangkan pada item kedua yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan dapat kita lihat ada 73.9% responden yang setuju sedangkan 5.8% responden menyatakan cukup setuju atau netral, artinya dapat kita lihat secara umum karyawan melakukan pekerjaannya dengan kuantitas kerja perusahaan.

Pada item ketiga yaitu karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, dapat kita lihat 60.9% responden yang setuju, sedangkan 17.4% responden menyatakan netral. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan setuju selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Sedangkan item ke empat yaitu karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas tetap terjaga, dapat kita lihat 65.2% responden setuju dengan item ini dan 1.4% responden lainnya

yang sangat tidak setuju. Artinya dapat kita lihat bahwa karyawan sangat setuju dengan prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.

Pada item ke lima yaitu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketelitian menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, dapat kita lihat 69.6% responden yang setuju dan 5.8% responden memilih tidak setuju. Artinya bahwa karyawan sangat setuju dengan ketelitian akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tanggapan pada item ke enam ini yaitu kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan, dapat kita lihat 44.5% responden setuju akan hal sedangkan 3.5% responden tidak menyetujui. Dapat kita lihat mengapa responden menyetujui karena kehadiran di tempat kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan tersebut pada perusahaan.

Analisis kualitas data yang dilakukan dalam penelitian ini mengukur kekonsistenan dan keakurasian data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, yaitu (1) uji konsistensi internal dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. (2) uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (Ghozali, 2001). Adapun pengujian yang dilakukan untuk instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada

pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Sugiono, 1999). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan nilai r untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya (Pratisto, 2004).

Untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kemampuan satu instrument dalam mengukur suatu kelompok tentang apa yang seharusnya diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur tersebut dapat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrument yang digunakan adalah pengujian validitas kontruksi, pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, dimana analisis faktor merupakan analisis konfirmatori sehingga seluruh item yang mewakili suatu variabel tertentu tidak terletak pada satu faktor atau komponen asalkan masih tetap memiliki faktor loading lebih dari 0,5. Pada prinsipnya analisis faktor digunakan untuk mereduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah validitas menjadi lebih sedikit dan menamakannya sebagai faktor. Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan penerimaan skor *factor loading* $\geq 0,5$. Hal ini berarti bahwa item yang memiliki skor lebih dari 0,5 dihilangkan dari analisis selanjutnya.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha cronbach* (arikunto, 1998).

Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. (effendi,1989). Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha)nilainya > 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunyoto,2007 : 107).

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu insentif (X) dan kinerja (Y), insentif terdiri dari bonus dan komisi. Proses perhitungan analisis faktor untuk uji validitas dan perhitungan nilai cronbach alpha untuk uji reliabilitas instrumen digunakan bantuan program SPSS versi 20.00. hasil analisis faktor masing-masing indikator dan *cronbach alpha* pada variabel dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Insentif

Variabel	Butir Soal	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Insentiff (X)	1	0,237	0,250	Valid
	2	0,237	0,683	Valid
	3	0,237	0,561	Valid
	4	0,237	0,691	Valid
	5	0,237	0,729	Valid

Sumber : Data primer, Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil pengujian validitas diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,237) dengan nilai terendah 0,250 dan tertinggi

0,729. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk variabel insentif.

Tabel 4 :Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Butir Soal	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Kinerja (Y)	1	0,237	0,700	Valid
	2	0,237	0,325	Valid
	3	0,237	0,647	Valid
	4	0,237	0,768	Valid
	5	0,237	0,786	Valid

Sumber : Data primer, Diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 2 diketahui seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,237) dengan nilai terendah 0,325 dan tertinggi 0,786. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

Tabel 5: Uji Reliabilitas variabel penelitian

No	ITEM	N. Of Cases	N. Of Item	Cronbach Alpha
1.	Insentif (X)	69	5	0,617
2.	Kinerja karyawan (Y)	69	5	0,683

Sumber : Data primer, Diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Realibility coefficient* (*Cronbach Alpha*) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan(Sunyoto, 2007:107).

Uji Normalitas

Salah satu asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis regresi adalah

datanya mengikuti distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data perlu dilakukan uji normalitas data pada masing-masing variabel, yaitu variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan 3 cara pengujian yaitu uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan melihat grafik dengan kurva normal serta pengujian dengan grafik P-P Plot. Untuk kriteria *Kolmogorov Smirnov* kita bisa melihat dengan ketentuan sebagai berikut : jika $Asymp\ Sig. (p-value) > \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika $Asymp\ sig.(p-value) < \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal. Sedangkan untuk grafik dengan kurva normal yaitu dengan cara melihat hasil output apabila kurva tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (sisi kanan dan sisi kiri sama lebarnya) maka data dapat dikatakan normal namun apabila sebaliknya maka data berdistribusi tidak normal. Dan untuk pengujian grafik P-P Plot yaitu dilihat dari tampilan output maka apabila titik-titik pada P-P Plot menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data dapat dikatakan normal, namun apabila menyebartidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data dikatakan tidak normal.

Statistik Uji *Komogorov Smirnov*, dengan kurva normal serta pengujian dengan grafik P-P Plot. dihitung dengan bantuan paket program SPSS version 20.00 diperoleh nilai:

Tabel 6 :Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Insentif	Kinerja karyawan
N	69	69
Mean	18,69	19,89
Std. deviation	2,198	2,230
Kolmogorov-Smirnov Z	1,676	1,535
Asymp Sig. (2-tailed)	0,07	0,18

Sumber : Data primer, Diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian *normalitas* distribusi data seperti pada Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel insentif (X) sebesar 1,676 dengan p-value (asyp. Sig) sebesar 0,07, karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan dan berdistribusi normal.
2. Nilai *kolmogorov Smirnov* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,535 dengan p-value (asyp sig.) sebesar 0,18. Karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov* pada variabel insentif dan variabel kinerja karyawan ini, diketahui data kedua variabel berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linier sederhana.

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus seperti dibawah ini :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Insentif

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel insentif

Penulis dalam melakukan perhitungan untuk menentukan persamaan garis regresi dengan berdasarkan hasil print out SPSS Version 20.00 seperti pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 7: Analisis Koefisien Keberartian
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.797	1.604		2.367	.021
	X	.911	.088	.785	10.386	.000

Sumber : Data Primer, Diolah, 2014

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV.Logam Indonesia di Tulungagung dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 3,797, koefisien regresi variabel insentif (X) : 0,911.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 3,797 + 0,911X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 3,797, artinya kinerja karyawan CV. Logam Indonesia di Tulungagung sebesar 3,797 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap.
- b. Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,911, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 91,10% jika insentif bagi karyawan CV Logam Indonesia di Tulungagung meningkat 1%.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menerima atau menolak, harus terlebih dahulu ditentukan aturan main (*decision rule*). Dengan adanya ketentuan ini, maka akan diketahui nilai kritis untuk pedoman menerima atau menolak hipotesis. Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasar-kan pada :

H₀: bi = 0 Insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di

departemen penjualan CV.Logam Indonesia diTulungagung.

H₁: bi ≠ 0 Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV LogamIndonesia diTulungagung.

Dengan ketentuan jika hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya jika hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kepuasannya adalah H₀ diterima dan H₁ ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t_{hitung} (10.386) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima H₁ dan tolak H₀. Dengan demikian berarti ada pengaruh signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan/serempak)

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Berikut ini di sajikan *output model*

summary SPSS 20.00 pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8 : Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic		
					R Square Change	F Change	df1
1	.785 ^a	.617	.611	1.32761	.617	107.862	1

Berdasarkan tabel 8 di atas, koefisien r sebesar 0,785 berarti variabel bebas (independen) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung sedangkan R² (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,617 atau 61,70%. Ini berarti variabel bebas X (insentif) dapat menjelaskan kinerja karyawan pada CV Logam Indonesia di Tulungagung dengan kontribusi sebesar 61,70% sedangkan 38,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, kedisiplinan dan sebagainya.

Tabel 9 : Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190.112	1	190.112	107.862	.000 ^b
Residual	118.091	67	1.763		
Total	308.203	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F_{test} bahwa hasil F_{hitung} sebesar 107,862. Hal ini berarti bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,98 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari (<0,05) berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika ada peningkatan dan perbaikan pada program insentif bagi karyawan di departemen penjualan CV. Logam Indonesia

di Tulungagung di masa mendatang, semakin tinggi insentif bagi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah pula kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisa data di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Anoraga(2001: 68) menyatakan bahwa jika ingin membutuhkan semangat kerja seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, kondisi kerja kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan ini pekerjaan antara lain : prestasi, tanggung

jawab, kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung diketahui untuk variabel bebas (X) insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV.Logam Indonesia di Tulungagung. Dengan R square sebesar 0,617 (61,70%) dan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 3,797 + 0,911X$. Adapun juga penelitian terdahulu menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Yazid, 2009). Namun dari hasil penelitian yang saya ambil dengan R square sebesar 0,617 (61,70%) sedangkan sisanya adalah 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin, motivasi serta keadilan dalam perusahaan ini.

Mengapa Rsquare lebih besar dibandingkan sisanya karena didalam perusahaan ini menggunakan sistem pembagian insentif dengan cara menyeluruh sesuai dengan jabatan-jabatan yang mereka pegang padahal di satu sisi lain jenis pekerjaan yang mereka kerjakan sama sehingga adanya motivasi didalam diri karyawan CV.Logam Indonesia di Tulungagung.

SIMPULAN

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

Variabel insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba

berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CVLogam Indonesia di Tulungagung.

Berdasarkan uji probabilitast-statistik, dengan thitung (10.386) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV.Logam Indonesia diTulungagung pada taraf nyata 5%.

Besarnya pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70%sedangkan sisanya38,30% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin, motivasi serta keadilan dalam perusahaan ini.

SARAN

Dari simpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan harussesuai dengan kemampuan karyawan.

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualanagar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai danmampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung seperti kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan insentif karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Puspowarsito, 2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personal a Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haminati, Sarikha, Aan permana, 2012. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah." Diakses September 2012.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Primbada, Bangkit, 2012. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, Malang)'. *Skripsi* Diakses September 2012
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiono, 1999. *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Devi, 2012. " Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekan Baru)". *Skripsi* Diakses September 2012.
- Wahyudi, Mulyono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

