

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PERAN INSENTIF PADA
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIO HUTAMA**

Skripsi



Oleh :

Nama : Adhe Aziz Nurseta
Nomor Mahasiswa : 144115222
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Pemasaran

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2018

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PERAN INSENTIF PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIO HUTAMA

Oleh:

Adhe Aziz

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Trio Utama. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif serta kedisiplinan yang tinggi berdasarkan tingkat absensi. Maka penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif, kemudian analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variable tingkat absensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trio Utama dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Sedangkan variabel Insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trio Utama dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Variabel Tingkat Absensi dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trio Utama dengan koefisien determinasi sebesar 54,2%. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor tingkat absensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trio Utama.

Kata Kunci : *absensi, insentif, kinerja.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trio Utama sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
2. Ibu Drs. Amin Wibowo, M.BA selaku Dosen Pembimbing atas kesabaran dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dila Damayanti, S.E., M.M selaku ketua jurusan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Bapak dan Ibu Dosen STIE Widya Wiwaha atas didikan selama kuliah hingga penulis bisa menyelesaikan kuliah.
5. Bapak Tanto Isma sakti selaku Owner PT Trio Utama yang telah membantu dan memberikan ijin dalam penelitian guna penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh karyawan dan staff PT Trio Utama.
7. Ayah dan Ibu yang senantiasa mendoakan dan membantu penulis mencapai yang terbaik.
8. Istriku tercinta yang selama ini selalu menemani dan memberikan support selama kuliah hingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Teman – teman serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
Bab II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.2 Indikator Kinerja	8
2.2 Tingkat Absensi	9
2.3 Insentif	12
2.3.1 Tujuan Insentif	14

2.3.2 Tipe Insentif	17
2.3.3 Macam-Macam Insentif	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Hubungan antara absensi terhadap kinerja karyawan.....	22
2.6 Hubungan insentif terhadap kinerja karyawan	23
2.7 Hipotesis	25
Bab III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Populasi	26
3.3 Sampel	27
3.4 Pengumpulan data	28
3.4.1 Teknik pengumpulan data	29
3.5 Lokasi Penelitian	29
3.6 Variabel	30
3.6.1 Skala pengukuran	31
3.7 Instrumen Penelitian	31
3.8 Uji Validitas	32
3.8.1 Uji Reabilitas	33
3.9 Metode Analisis Data	34
3.9.1 Analisis Deskriptif	34
3.9.2 Analisis Regresi Linier	35
3.10 Pengajuan Hipotesis	35
Bab IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Karakteristik Responden	38
4.1.1 Karakteristik berdasarkan masa kerja.....	38
4.1.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	38
4.1.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir.....	39
4.1.4 Karakteristik berdasarkan unitkerja/jabatan	39

4.2 Analisis Data	39
4.2.1 Uji Validitas	39
4.2.2 Uji Reabilitas	41
4.3 Hasil Analisis Regresi	42
4.3.1 Analisa Hasil Persamaan Regresi Linier	43
4.3.2 Hasil Uji Hipotesis	43
4.3.2.1 Hubungan Absensi (X1) terhadap Kinerja (Y)	43
4.3.2.2 Hubungan Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y).....	45
4.4 Pembasan dan Diskusi	47
Bab V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Keterbasan Penelitian	50
5.3 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN 1	54

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier 44

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	56
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner	57
Lampiran 3 Karakteristik Responden	67
Lampiran 4 Uji Validitas	69
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	71
Lampiran 6 Uji R Square/ Koefisien Determinasi	72
Lampiran 7 Uji t	73
Lampiran 8 Uji F	74

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu baiknya sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan . Berikut ini merupakan 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas

kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja tidak baik. Berikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan bila memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus berikan kepada karyawan, maka harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa insentif.

Hasibuan (2008:84), absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Semangat kerja

dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat kinerjanya.

Mathis dan Jackson (2002:165), “Insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan”. Dalam kaitannya dengan karyawan, menurut Sarwoto (1991:144), “Insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Perusahaan di dalam menjalankan usahanya akan selalu membutuhkan karyawan, oleh karena itu faktor karyawan perlu mendapat perhatian yang serius, dengan demikian dalam menggunakan jasa karyawan perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya. Karena itu pemberian upah yang adil bagi karyawan merupakan hal yang penting dan perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Adanya pola hubungan antara absensi dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Trio Utama. Alasan dipilihnya PT Trio Utama dalam penelitian ini karena masih menjadi masalah tentang ketidakhadiran atau absensi yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trio Utama”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat absensi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Apakah peran insentif berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Apakah tingkat absensi dan peran insentif secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi dan peran insentif secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian insentif yang diberikan.

2. Universitas

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan STIE Widya Wiwaha guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

3. Penulis

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Trio Utama. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif serta kedisiplinan yang tinggi berdasarkan tingkat absensi. Maka penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bagian kinerja, 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. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegaran (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". Sedangkan menurut Hasibuan (2002 : 94),

mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001 : 50), mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224), mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dan Jackson (2001 : 82), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (a) Kemampuan mereka, (b) motivasi, (c) dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (e) 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.

2.1.2 Indikator Kinerja

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 antara lain termasuk: (a) Kuantitas

kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya. (b) Kualitas kerja, standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja. (c) 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 yang bersangkutan.

2.2 Tingkat Absensi

Hasibuan (2008:84), absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat kinerjanya (Hasley, 1992:67). Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kinerja karyawan dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi presensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama dan tanggung jawab.

Absensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Absensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan datang atau pulang dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara yang diadakan perusahaan.

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin karyawan. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1982: 199). Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan (kepatuhan pada peraturan) dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang maka dibuatlah suatu aturan yaitu yang biasa disebut peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.

Ketentuan yang berhubungan dengan waktu dan kehadiran pegawai biasanya diatur dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut: (a) Penetapan waktu kerja didasarkan kepada kebutuhan-kebutuhan perlu dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (b) Jumlah jam kerja bagi karyawan adalah 40 jam dalam seminggu. (c) Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja karyawan. (d) Setiap karyawan wajib hadir dan mulai bekerja pada waktu yang sudah ditentukan. (e) Kehadiran karyawan dicatat dengan absen sidik jari *fingerprint* pada saat masuk maupun pada saat pulang kerja karyawan. (f) Absen dengan sidik jari *fingerprint* harus dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan sendiri. Pengisian yang dilakukan oleh orang lain merupakan pelanggaran kedisiplinan, dan hal tersebut akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. (g) Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir dianggap sebagai tindakan ketidakdisiplinan dan merupakan pelanggaran tata tertib, kecuali dengan izin atasan langsung dan karena alasan-alasan yang dapat diterima. (h) Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau alasan lain yang dapat diterima perusahaan, wajib memberitahukan kepada atasannya pada hari tersebut secara tertulis atau telephone selambat-lambatnya pada hari kerja berikutnya. (i) Jika tidak hadir kerja karena sakit, maka wajib membawa surat keterangan dokter setelah karyawan masuk kerja kembali. Jika ketidakhadiran karena hal-hal lain, ia diwajibkan membuat pemberitahuan tertulis dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. (j)

Karyawan yang tidak mengindahkan kewajiban tersebut dianggap mangkir dan akan dikenakan sanksi.

2.3 Insentif

Suatu perusahaan di dalam menjalankan usahanya selalu membutuhkan karyawan, oleh karena itu faktor karyawan perlu mendapat perhatian serius, dengan demikian dalam meningkatkan kinerja perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya. Oleh karena itu pemberian upah yang adil merupakan hal yang penting dan perlu mendapat perhatian. Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standart kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja karyawan menentukan secara langsung atau sebagian penghasilan mereka.

Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi dan efisiensi produksi. Yang di maksud dengan insentif adalah sistem upah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan. Ada beberapa pengertian insentif seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002:165), “Insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan”. Dalam kaitannya dengan karyawan, menurut

Sarwoto (1991:144), “Insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Sedangkan Hariandja (2002:265), memberikan pengertian insentif dengan mengatakan “Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan besar bekerja seadanya atau tidak optimal”. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif merupakan umpan balik yang dilakukan oleh suatu badan organisasi agar dapat merangsang pegawainya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pendapat dari Ichsan (1981:101), mengemukakan bahwa ada 3 pertimbangan pokok dari pemberian insentif: (a) Insentif diberikan sebagai suatu daya tarik. (b) Insentif diberikan dengan maksud untuk dapat memenuhi harapan-harapan dari para pegawainya. (c) Memberikan insentif dimaksudkan agar tercipta suatu produktivitas tertentu. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan

penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai. Sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan bersangkutan.

2.3.1 Tujuan Insentif

Tujuan insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan sedangkan semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana yang setiap saat dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalin dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Disamping itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam pekerjaannya. Banyak perusahaan menggunakan sistem insentif, untuk mengejar tingkat produksi yang lebih baik, disebabkan karena pembayaran upah yang baik dan efisiensi merupakan faktor yang dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Disamping keuntungan tersebut, masih terdapat keuntungan lain yaitu dalam rangka ingin mencapai upah yang maksimum, maka para karyawan akan menggunakan waktu serta ketrampilan yang dimiliki sebaik-baiknya sehingga tingkat absensi akan menurun. Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (1996:141), adalah: (a) Mencapai sasaran strategis, perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan

berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis. (b) Menegakkan norma-norma perusahaan, perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. (c) Memotivasi kinerja, pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (d) Menyadari kontribusi perbedaan, melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

Sedangkan Hadikusuma (1996:399), merinci tujuan insentif sebagai berikut :

(a) Sisi perusahaan, penerapan sistem insentif dapat meningkatkan produktivitas karena mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu juga untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. (b) Sisi karyawan, dengan penerapan sistem insentif yang tepat dapat mendorong karyawan agar terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena dengan penerapan system insentif tersebut, karyawan merasa mendapat perhatian, penghargaan, dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja dapat diraihinya.

Dengan adanya sistem insentif ini maka di harapkan adanya dampak positif jika di tinjau dari pihak pemberi insentif yaitu menjaga kelestarian usaha perusahaan. Usaha ke arah ini tidak saja hasil jerih payah dari para atasan dalam perusahaan akan tetapi juga partisipasi bawahan, dengan adanya tim pekerja yang kompak dan

pengarahan kerja yang mantap, niscaya segala rencana demi perkembangan usaha lebih lanjut dapat dilalui dengan sukses. Kinerja dapat ditingkatkan, peningkatan kinerja ini erat hubungannya dengan gairah kerja karyawan yang tinggi, promosi yang kurang tepat dan lain-lain. Perlu ditambahkan bahwa gairah kerja bekerja sama adalah kunci dari setiap kegiatan kerja yang teratur untuk menyatukan uang, material dan perlengkapan. Ekspansi usaha, perkembangan usaha tentu harus didasarkan pada tanggapan positif disamping atasan juga karyawan dengan peningkatan kinerja, loyalitas yang tinggi dan rasa bangga akan pekerjaan, menimbulkan ide-ide baru untuk perkembangan usaha berikutnya. Para karyawan disamping menerima upah atau gaji yang tetap, maka dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan dengan sendirinya akan merupakan suatu tambahan penghasilan dari setiap karyawan dan di satu pihak perusahaan akan mendapat keuntungan karena karyawan dapat digerakkan secara efektif, selain itu pada tenaga kerja atau karyawan mendapat keuntungan yang dapat memenuhi kebutuhannya. Apabila ditinjau dari pihak penerima insentif terdapat manfaat sebagai, daya pendorong untuk menciptakan metode baru yang lebih efektif di dalam menjalankan tugasnya, dengan penerapan metode baru inilah akan memberikan hasil kerja yang lebih sempurna baik dalam kualitas maupun kuantitas. Menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan kepuasan dalam menjalankan tugas, akan membawa suatu suasana bahwa mereka ini adalah merupakan salah satu perangkat pelaksanaan demi kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rasa harga

diri, hal demikian akan timbul dengan sendirinya sesudah pihak perusahaan menghargai secara wajar atau hasil kerja para karyawan baik dalam segi materi maupun non materi, dalam arti bahwa karyawan benar-benar merupakan salah satu sarana untuk ikut menunjang kelancaran tugas.

2.3.2 Tipe Insentif

Menurut Sarwoto (1991:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan yang pertama insentif material bisa dalam bentuk uang atau bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan. *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian di masukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa pension dan pembayaran

kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu. Yang kedua Insentif dalam bentuk jaminan sosial, Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain: (a) pembuatan rumah dinas, (b) pengobatan secara cuma-cuma, (c) berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, (d) kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota, (e) cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, (f) pemberian piagam penghargaan, (g) biaya pindah, (h) pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan dan lain-lain. Insentif non material insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain pemberian gelar *title* secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi, ucapan terima kasih secara formal atau informal, pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya), pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya) dan lain-lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu: (a), insentif materiil/financial, insentif materiil/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. (b), insentif non materiil/non financial, insentif non materiil/finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira. (c), insentif social, Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

2.3.3 Macam-macam Insentif

Banyak para ahli mengelompokkan macam-macam bentuk pemberian insentif, ada beberapa aspek pengelompokkan yang berbeda-beda. Pembagian insentif menurut Dessler (1997:141), terdiri dari 2 kelompok, yaitu : insentif individual dan insentif kelompok. Insentif individual, yaitu insentif yang memberikan pemasukan lebih dan gaji di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual secara spesifik. Insentif kelompok, yaitu insentif yang memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota kelompok ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

Siagian (2003:268), menggolongkan insentif menjadi 2 kelompok utama, yaitu: insentif individual dan insentif produksi. Insentif individual, *Piecework* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan kinerjanya dengan jalan memberikan insentif berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi baku yang terlampaui. Komisi, ada 2 bentuk: para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Kurva kematangan adalah suatu kurva yang menunjukkan tingkat prestasi kerja para karyawan. Insentif bagi eksekutif ini adalah jenis insentif yang diperuntukkan bagi para manajer atau eksekutif sesuai dengan tingkat prestasi organisasi. Insentif produksi karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, maka mereka akan diberikan bonus. Bagi keuntungan organisasi membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya. Manfaat yang diperoleh dari sistem bagi keuntungan adalah: (a) Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitasnya kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan. (b) Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara

langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan. Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian Yazid (2009), dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap “Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo”, diperoleh hasil gaji dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indo Perkasa Computindo. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden insentif cukup membantu perekonomian karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

Penelitian Binti (2011), dalam penelitiannya yang berjudul “Pemberian Insentif dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (Studi Kasus pada Perusahaan Batako CV Kacima Palangkaraya)”, menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian Tambunan (2012), dengan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang”, menemukan bahwa upah, insentif dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian Lubis (2012), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Divisi Kantor pada PTPN III Kebun Bangun”, hasil menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi produktifitas kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 45,15%.

Tingkat kehadiran karyawan sangat erat hubungannya dengan kedisiplinan kerja Novitasari (2008), dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan“ menemukan bahwa responden merasa kedisiplinan mereka rendah yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dan pengawasan atasan untuk membicarakan masalah pekerjaan dengan bawahan, selain itu absensi yang masih manual sehingga mempermudah manipulasi absensi sehingga kinerja menurun.

Penelitian Wartana (2011), dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Como Shambala Estate Begawan Giri Ubud”, menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hubungan antara absensi terhadap kinerja karyawan

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), Disiplin Kerja, Kerja Sama, dan Tanggung Jawab. Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang

tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui : (a) Kehadiran karyawan ditempat kerja, (b) Ketepatan karyawan datang atau pulang. (c) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1982:199). Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari : (a) Ketepatan waktu, (b) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, (c) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, (d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan (kepatuhan pada peraturan), (e) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

2.6 Hubungan insentif terhadap kinerja karyawan

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 ditentukan. 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 atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". 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, (Mangkunegara, 2002:89). Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli 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 motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian (Consuelo, 1993:13). Untuk itu, peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Diduga tingkat absensi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Trio Utama
- 2) Diduga insentif berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Trio Utama
- 3) Diduga tingkat absensi dan insentif berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan pada PT Trio Utama.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah di tetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena memberikan gambaran tentang variable penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variable-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:5), apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan *explanatory research*. Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan di uji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti.

3.2 Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2006:90) mengemukakan, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian

ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152), “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT Trio Utama yang berjumlah 500 orang dan karyawan yang sudah lebih dari 6 bulan serta memiliki nomor induk karyawan.

3.3 Sampel

Menurut Arikunto (2002:109), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2006:93), teknik pengambilan sampel *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini presisi yang digunakan adalah sebesar 10%)

Berikut perhitungan sampel yang diambil :

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,1)^2}$$
$$= \frac{500}{5} = 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan sebanyak 100 orang karyawan di bagian produksi PT Trio Utama.

3.4 Pengumpulan Data

Penelitian ini, mempunyai dua jenis data, yaitu: (a) Data Primer, data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. (b) Data Sekunder, data sekunder adalah data yang

tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa kisaran tingkat gaji dan insentif pegawai, dan tingkat absensi responden.

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. (b) Mengadakan wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala produksi di PT Trio Utama. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan.

3.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Trio Utama yang beralamat di Karangnongko RT 10 Panggungharjo, Sewon, Bantul. Dengan pertimbangan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di rumuskan dimuka maka obyek yang paling sesuai adalah PT Trio Utama di Karangnongko RT 10 Panggungharjo, Sewon, Bantul.

3.6 Variabel

Pengertian variable menurut Nazir (1999:123), adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoritisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya. Makin sederhana suatu rancangan penelitian, akan melibatkan variabel-variabel yang semakin sedikit jumlahnya dan sebaliknya. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang menurut Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (1995:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut: (a) Variabel bebas (X), adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) terdiri dari tingkat absensi (X1) dan insentif (X2). Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain: (1) Tingkat Absensi (X1) adalah suatu penilaian kerja pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan memiliki disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator Absensi adalah sebagai berikut : (a) Tingkat kehadiran, (b) Disiplin kerja dan (c) Sanksi pelanggaran. (2) Insentif (X2) merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai. Sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator insentif adalah sebagai berikut: (a) Insentif material: bonus, komisi, profit share, (b) insentif jaminan sosial:

pengobatan gratis, gaji saat cuti sakit dan (c) Insentif non material: penghargaan, ucapan terima kasih. (a) Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Kualitas hasil kerja, (2) kuantitas hasil kerja dan (3) Kedisiplinan.

3.6.1 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini skala Likert menjadi pilihan dalam pemberian skor pada indeks. Menurut Hasan (2002:72), skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur dengan lima alternatif sebagai berikut (a) Sangat setuju dengan skor 5, (b) Setuju dengan skor 4, (c) Ragu-ragu dengan skor 3, (d) Tidak setuju dengan skor 2, (e) Sangat tidak setuju dengan skor 1. Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabelnya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Penelitian ini menggunakan tiga instrument penelitian, yaitu: (a) Kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan mengenai absensi, insentif dan kinerja responden. (b) Pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan

yang sudah dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara efektif dan terarah. (c) Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variable. Karena untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.8 Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrument dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total perubahan dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment X dan Y

X = nilai variable X

Y = nilai variable Y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2006:221), bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrument dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan computer dengan bantuan program *SPSS versi 15 for windows*.

3.8.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:170). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. (Ghozali, 2011:48). Koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,6 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variable absensi, insentif dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variable. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

3.9.2 Analisis Regresi Linier

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:243)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = tingkat prestasi kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = variabel absensi

X_2 = variabel insentif

3.10 Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Hasan (2002:107), rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sample

Kaidah pengujian signifikansi: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan). Alat uji F

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel absensi (X_1) dan insentif (X_2), kinerja karyawan (Y). ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel absensi (X_1) dan insentif (X_2), kinerja karyawan (Y)

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a) $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- b) $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

b. Uji t

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun

uji hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t yang merupakan uji hipotesis yaitu sebagai berikut (Hasan, 2002:124):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien b_i

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

a) $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak

b) $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima

Alat Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel absensi (X_1) dan insentif (X_2) kinerja karyawan (Y).

H_1 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel absensi (X_1) dan insentif (X_2) kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan divisi salesman PT. Trio Utama sebanyak 100 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan masa kerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan unit kerja/jabatan.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Masa kerja

Hasil analisis data berdasarkan usia responden pada lampiran 3 halaman 67 menunjukkan responden dengan masa kerja dibawah 6 bulan berjumlah 26 orang (26%). Responden dengan masa kerja diatas 6 bulan berjumlah 74 orang (74%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden mayoritas telah bekerja lebih dari 6 bulan di PT. Trio Utama.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden pada lampiran 3 halaman 67 menunjukkan bahwa karyawan divisi salesman berjenis kelamin laki-laki berjumlah 65 orang (65%) sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (35%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan salesman adalah laki-laki karena mengingat area wilayah yang harus dikunjungi daerah pinggiran dan dengan jumlah toko lumayan banyak.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada lampiran 3 halaman 67 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK diketahui sebesar 65 orang (65%), Diploma sebesar 5 orang (5%) dan pendidikan terakhir S1 sebesar 30 orang (30%). Mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 65 orang (65%).

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/Jabatan

Dengan melihat hasil analisis berdasarkan unit kerja/jabatan responden pada lampiran 3 halaman 68 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan unit kerja/jabatan sales tradisional sebesar 69 orang (69%) dan sales modern sebesar 31 orang (31%). Mayoritas responden memiliki unit kerja/jabatan sales tradisional yaitu sebesar 69 orang (69%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu data dalam penelitian. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan *r* tabel ($df = n - 2$) yaitu membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$) dalam hal ini adalah jumlah sampel. Suatu pertanyaan atau indikator dinyatakan valid, apabila r hitung $>$ *r* tabel dan nilai positif, namun jika r hitung $<$ *r* tabel, maka dinyatakan tidak *valid* dan nilai negatif. Jadi $df = n - k$. Jumlah sampel ada 100 maka $100 - 2 = 98$. Dalam *r* tabel pada baris 98 memiliki angka *r* tabel 0,197.

Berdasarkan uji validitas pada lampiran 4 halaman 69 dan ada 5 pertanyaan, hasil perhitungan koefisien korelasi variabel absensi (X1) pertanyaan 1 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.451 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 2 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.427 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 3 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.481 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 4 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.525 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 5 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.485 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada lampiran 4 halaman 69 dan ada 5 pertanyaan, hasil perhitungan koefisien korelasi variabel Insentif (X2) Pertanyaan 1 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.569 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 2 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.677 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 3 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.487 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 4 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.591 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 5 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.360 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid.

Setelah uji validitas pada lampiran 4 halaman 69 dan ada 5 pertanyaan, hasil perhitungan koefisien korelasi variabel Kinerja (Y) Pertanyaan 1 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.463 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 2 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.503 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 3 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.490 > r$ tabel $0,197$ yang berarti

dinyatakan valid. Pertanyaan 4 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.518 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid. Pertanyaan 5 mempunyai nilai r hitung sebesar $0.384 > r$ tabel $0,197$ yang berarti dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran 4 halaman 69, variabel absensi (X1), insentif (X2) dan kinerja (Y) mempunyai r hitung $> r$ tabel untuk responden sebanyak 100. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dan data dinyatakan valid, sehingga seluruh butir pertanyaan dan data layak untuk dilakukan analisis.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari pertanyaan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha $> 0,60$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. (Ghozali, 2005:41). Perhitungan untuk uji reliabilitas menggunakan software SPSS dengan 100 responden.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) $> 0,60$ yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Sebaliknya jika cronbach alpha (α) $< 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya jika variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Hasil pengujian reliabilitas dalam lampiran 5 halaman 71 menunjukkan variabel X1 dalam penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha $0.716 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Variabel X2 dalam penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha $0.765 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Variabel Y dalam penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha $0.7165 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Jadi pertanyaan kuesioner absensi (X1), insentif (X2) dan kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang handal atau realibel.

4.3 Hasil Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel absensi (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil analisis regresi yang dilakukan dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	3.441			
Absensi	0.409	5.297	.000	Signifikan
Insentif	0.431	6.092	.000	Signifikan
R Square 0.551 atau (55,1%)				
Adjusted R Square 0,542 atau (54,2%)				
F hitung 59.486 dengan sig 0,000				
N = 100				

Sumber : (Lihat lampiran 6, 7 dan 8)

4.3.1 Analisa Hasil Persamaan Regresi Linier

Dari hasil regresi dapat diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.441 + 0,409 X_1 + 0,431 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan, nilai konstanta sebesar 3,441 dapat diartikan apabila variabel absensi dan insentif tetap, maka kinerja akan sebesar 3,441. Nilai koefisien beta pada variabel absensi sebesar 0,409 yang artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel absensi mengalami kenaikan satu maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,409 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel absensi dengan kinerja. Semakin naik absensi maka akan semakin meningkat kinerja.

Nilai koefisien beta pada variabel insentif sebesar 0,431 yang artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel insentif mengalami kenaikan satu maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,431 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel insentif dengan kinerja. Semakin naik insentif maka akan semakin meningkat kinerja.

4.3.2 Hasil Uji Hipotesis

4.3.2.1 Hubungan Absensi (X1) terhadap Kinerja (Y)

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Pada

tabel 4.5 besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) 0,542 yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar (54,2%) dan sisanya sebesar (45,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

1) Uji t

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan variabel independen (X) secara terpisah mempunyai pengaruh atau signifikan terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan nilai sig t dengan taraf signifikansi sebesar (5%) ($\alpha = 0,05$) dan hasil t hitung dengan t tabel. Hasil uji t variabel absensi (X1) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai sig t sebesar 0,000. Hal ini berarti $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,297 > t$ tabel sebesar 1.98472. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti absensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika absensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini disebabkan karena absensi merupakan asumsi dasar seorang pegawai, absensi adalah penilaian dasar seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Penelitian Binti (2011), dalam penelitiannya yang berjudul “Pemberian Insentif dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (Studi Kasus pada Perusahaan Batako CV Kacima Palangkaraya)”, menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan sig F yang dihasilkan oleh regresi linier dengan taraf signifikansi sebesar (5%) ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis uji f dimaksudkan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan absensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji F pada tabel 4.5 menunjukkan sig F sebesar 0,000. Hal ini berarti sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa absensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja..

4.3.2.2 Hubungan Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y)

1) Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Pada tabel 4.5 besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) 0,542 yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar (54,2%) dan sisanya sebesar (45,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

2) Uji t

Melihat hasil analisis uji t digunakan untuk membuktikan variabel independen (X) secara terpisah mempunyai pengaruh atau signifikan terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan nilai sig t

dengan taraf signifikansi sebesar (5%) ($\alpha = 0,05$) dan hasil t hitung dengan t tabel. Hasil uji t variabel insentif (X2) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai sig t sebesar 0,000. Hal ini berarti $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,092 > t$ tabel sebesar 1.98472. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika insentif meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini disebabkan karena insentif memacu salesman untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Yazid (2009), dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap “Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo”, diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indo Perkasa Computindo.

3) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan sig F yang dihasilkan oleh regresi linier dengan taraf signifikansi sebesar (5%) ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis uji f dimaksudkan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan absensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji F pada tabel 4.5 menunjukkan sig F sebesar 0,000. Hal ini berarti sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa absensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja.

4.4 Pembahasan dan Diskusi

Berdasarkan analisis deskripsi yang dilakukan, diketahui bahwa karyawan divisi sales memiliki masa kerja mayoritas diatas 6 bulan, dari 100 responden 74 orang (74%) memiliki masa kerja diatas 6 bulan hal ini dikarenakan perusahaan mengutamakan karyawan yang telah berpengalaman. Jenis kelamin karyawan divisi salesman mayoritas pria, dari 100 responden 65 orang (65%) adalah pria hal ini dikarenakan faktor keamanan dan area salesman yang jauh maka PT. Trio Utama mengutamakan salesman pria. Tingkat pendidikan terakhir karyawan divisi salesman sebagian besar SMA/SMK berjumlah 65 orang (65%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Trio Utama tidak hanya memperkerjakan SDM dengan pendidikan tinggi. Unit kerja/Jabatan mayoritas sales tradisional sebesar 69 orang sebesar (69%) hal ini dikarenakan potensi pasar yang lebih banyak.

Berdasarkan hasil uji statistik yaitu analisis regresi linier dengan persamaan $Y = 3.441 + 0,409 X_1 + 0,431 X_2 + e$ maka dapat ditunjukkan bahwa nilai konstanta (Y) sebesar 3.441 artinya jika absensi dan insentif bernilai 0 maka besarnya kinerja 3.441 satuan. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,542 yang menunjukkan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar (54,2%) dan sisanya sebesar (45,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Hasil uji t pada variabel absensi (X_1) menunjukkan bahwa nilai sig t sebesar 0,000. Artinya $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima yang berarti absensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika absensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hasil uji t pada variabel insentif (X_2) menunjukkan bahwa nilai sig t sebesar 0,000. Hal ini berarti $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika insentif meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Hasil uji F menunjukkan sig F sebesar 0,000. Hal ini berarti sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa absensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi absensi dan insentif maka kinerja akan semakin tinggi.

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Trio Utama. Responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan divisi salesman PT. Trio Utama. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan lalu di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat disimpulkan, berdasarkan uji validitas, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga seluruh butir pertanyaan dan data layak untuk dilakukan analisis.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dalam kuisisioner pada penelitian ini reliabel. Berdasarkan uji Koefisien determinasi, menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,542 yang menunjukkan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar (54,2%) dan sisanya sebesar (45,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier dengan persamaan $Y = 3.441 + 0,409 X_1 + 0,431 X_2 + e$. Berdasarkan uji F, hasil hitungan statistik menunjukkan sig f sebesar 0,000. Hal ini berarti sig f sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya absensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan, hasil uji t pada variabel absensi (X_1) menunjukkan bahwa nilai sig t

sebesar 0,000. Hal ini berarti $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,297 > t$ tabel sebesar 1.98472 yang berarti absensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena absensi merupakan asumsi dasar seorang pegawai, absensi adalah penilaian dasar seorang karyawan.

Hasil uji t pada variabel insentif (X_2) menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } t$ sebesar 0,000. Hal ini berarti $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,092 > t$ tabel sebesar 1.98472 yang berarti insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena insentif memacu salesman untuk meningkatkan kinerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Peneliti hanya melibatkan variabel yaitu absensi dan insentif padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hanya terfokus pada divisi salesman padahal masih ada divisi lain yang bisa diteliti.

5.3 Saran

Hasil penelitian diatas maka ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa absensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Memakai fingerprint sebagai

alat bantu absensi sudah dirasa sangat modern, tidak perlu mengisi manual dengan kartu kehadiran, saat jam masuk dan pulang kerja antrian karyawan sering menumpuk di depan mesin fingerprint. Untuk mengurangi antrian saat absen, saran saya untuk manajemen perusahaan PT. Trio Utama membagi waktu absen menjadi 3 jam absen. Untuk divisi gudang dan ekspedisi jam 07.00 karena harus menyiapkan barang dan melakukan serah terima antara team gudang dan team ekspedisi agar tidak terjadi kurang barang saat pengiriman. Team sales saya sarankan jam 08.00 karena ada aktivitas briefing sebelum memulai bekerja. Team administrasi saya sarankan masuk jam 09.00 pagi karena aktivitas kerja administrasi paling banyak pada siang dan sore hari.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun berdasarkan pengalaman, lebih baik lagi jika perusahaan memberikan sebuah insentif untuk invoice tagihan agar karyawan agar termotivasi untuk menyelesaikan lebih cepat tagihan yang over due (tagihan terlambat). Saran untuk penelitian selanjutnya adalah meneliti variabel lain diluar penelitian ini seperti iklim kerja, kepemimpinan, dll. Untuk mengembangkan penelitian dan menambah khasanah pengetahuan alangkah baiknya untuk meneliti divisi lain seperti divisi gudang dan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu
- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gery.1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Gasperz, Vincent, 2000. *Manajemen Produktivitas Bisnis Global*, terjemahan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hadikusuma, 1996. *Segi Manusia dalam Organisasi*. Jilid Pertama. Jakarta: PT. Pustaka Bina Pustaka
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasley, George D. 1992. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni
- Ichsan, A.1981. *Tata Administrasi Karyawan : dasar dasar ilmu administrasi dan penerapan di Indonesia*. Jakarta
- Mangkunegaran 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.Jhon. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua*
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sarwoto, 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Schuler, Randall. S dan Susan E Jackson. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta