BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di Era Globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangan diri secara proakktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi kinerjanya berkembang maksimal.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahan harus memiliki sumber daya yang tangguh, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menghadapi kondisi Era Globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan 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 suatu perusahaan. menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, Bakat kreativitas dan semangat bagi

perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.[1]

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara memberikan balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaanyalah yang akan menetukan kinerjanya. [2]

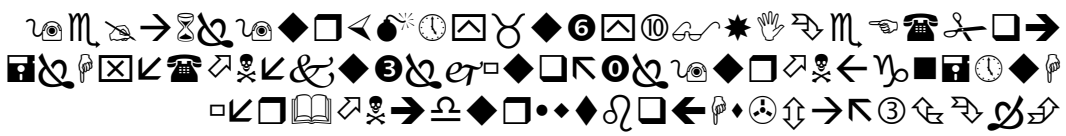
Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) kepada karyawan, agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktifitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu

[1] Dermawan wibosono,*manajemen kinerja korporasi & organisasi*, (Erlangga:2011), hal. 4

[2] Prof. DR. H. Edy Sutrisno,M.SI, *Manajemen sumber daya alam manusia*, (Jakarta :Prenada media group,2009). 45

perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Sebagaimana firman Allah Q.S AL-Ahqaaf 19



"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan Allah mencukupkan bagi mereka (Balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat pada kalimat " Dan bagi masing-masing mereka derajat mereka menurut apa yang telah mereka kerjakan". Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawanya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

Perusahan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan semangat atau tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimlikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. oleh karenya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula. selain berguna untuk memotivasi karyawan juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. hal ini merupakan suatu penghargan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. penghargan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.[3]

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa inskentif (incentive) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestsi kerja karyawan dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada

[3] Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik,* (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2016) hal. 45

perusahaan. jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap peruksahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

menemukan bahwa karyawan cenderung lebih mendukung manajer yang memberi upah sesuai dengan kinerja karyawan sehingga karyawan merasakan kesesuaian atau keadilan di dalam organisasi. keadilan di dalam organisasi dapat memiliki pengaruh positif dalam kelangsungan hidup perusahaan dalam rangka mencapai tujuan baik visi dan misi perusahaan jika perusahaan melakukan keadilan terhadap pemberian insentif maka karyawan akan bekerja dengan tekun karena sadar akan keadilan upah yang akan diberikan sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing.[4]PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, merupakan salah satu perusahaan terbesar dan merupakan perusahaan public yang bergerak pada bidang agri food terbesar dan terintegritas di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam petelur, pengelolaan ungas serta pembudidayaan pertanian. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk , merupakan perusahaan yang banyak memiliki cabang perusahaan salah satu nya di Dusun Dua Jorong Padang Nagari Manggopoh Kec. Lubuk Basung Kab. Agam, yang diberi nama perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang, yang berdiri pada Bulan September 2014 yang memiliki 125 Karyawan. Perusahaan tersebut mengelola pembibitan ayam Layer atau tempat Indukan ayam niaga, yang memiliki 12 Kandang, yang mana populasi

[4] M.Kadarisman,*manajemen kompensasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014), hal 191

satu kandang terdiri dari 14.000 ekor. Dalam praktiknya, Manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawanya, prestasi kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang menerapkan 2 Jenis insentif yaitu insentif Tahunan dan insentif produksi, dimana Insentif Tahunan besarnya sesuai dengan penilaian karyawan sedangkan insentif Produksi diberikan berdasarkan hasil Produksi yang didapat tiap kandang. Berikut adalah tabel pembagian Insentif Tahunan dan Insentif Produksi:

Tabel 1.1

Pembagian Insentif berdasarkan penilaian karyawa Tahun 2016

Perfomance rating	Rating Karyawan	% Rating	Bonus/Insentif
Below PAR	18	14%	1 bulan Gaji
PAR	13	10%	2 bulan gaji
Quality	62	50%	3bulan gaji
Outstanding	22	18%	4bulan gaji
Ecceptional	10	8%	5 bulan gaji
Total	125	100%	-

Sumber: 1) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

2) Data PT.Japfa diolah

Dari Tabel 1.1 Diatas Dilihat Bahwa Karyawan yang memiliki peringkat paling bagus (Exceptional) tahun 2016 adalah sebanyak 8 orang karyawan, jika semakin bagus prestasi yang di dapat karyawan maka semakin banyak pula bonus insentif yang di peroleh karyawan tersebut. Berbeda insentif karyawan Bagian produksi, yaitu insentif diberikan manager kepada karyawan bagian produksi berdasarkan target yang ditentukan oleh manager perusahaan. Berikut data insentif karyawan bagian produksi:

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi

No	BULAN	TARGET (butir)	REALISASI	
			Butir	Bonus
1	Januari	3600	3750	150
2	Februari	3600	3780	180
3	Maret	3600	3800	200
4	April	3600	3600	0
5	Mei	3600	4520	920
6	Juni	3600	3800	200
7	Juli	3600	3850	250
8	Agustus	3600	3850	250
9	September	3600	3900	300
10	Oktober	3600	3900	300
11	November	3600	4000	400
12	Desember	3600	4200	600
	Jumlah	43.200	46.950	3.750

Sumber : 1.) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

2.) Data Diolah

Dari table 1.2 diatas diketahui tingkat produksi selalu mengalami kenaikan, kenaikan yang signifikan terjadi pada bulan Mei, namun terjadi penurunan produksi pada bulan April, meskipun target yang di tentukan tercapai, sehingga karyawan tidak mendapatkan bagian insentif pada Bulan tersebut.

Karyawan dapat mendapatkan Bonus insentif dari dua Sumber yaitu Kinerja bagus dari karyawan yang didapatkan dari hasil penilaian karyawan, Dan hasil produksi yang melebihi pencapaian target yang diperoleh karyawan, Namun untuk mendapatkan insentif tersebut, karyawan harus mampu menunjukkan prestasi kinerja yang bagus untuk mendapatkan bonus insentif yang disediakan perusahaan, tanpa kinerja yang bagus karyawan tidak akan bisa mendapatkan bonus insentif yang disediakan perusahaan tersebut. Namun Berbeda dengan karyawan bagian non produksi yang hanya memperoleh insentif pada prestasi penilaian karyawan saja yaitu diterima sekali setahun. Disamping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil arau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab sertiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul:

“PENGARUH PENERAPAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT 2 FARM PADANG”

B. Identifiksi Masalah

1. Banyak karyawan di Perusahaan yang masih mempunyai motivasi dan semangat kerja yang masih rendah
2. Sebagian karyawan masih mempunyai produktivitas yang kurang bagus
3. Insentif yang diberikan kepada karyawan, baik karyawan bagian produksi maupun karyawan bagian non produksi masih kecil

C. Batasan Masalah

Dari Latar belakang masalah di atas peneliti membatasi masalah hanya membahas tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang.

D. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan insentif terhadap Kinerja karyawan?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian: untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang.

Manfaat penelitian:

1. Pihak Instansi: Sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan perusahaan dalam menentukan pemberian insentif yang efektif.
2. Pihak peneliti: Merupakan tambahan Ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya Insentif dalam sebuah perusahaan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kinerja

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari terjadinya permasalahan pada persepsi pembaca, maka penulis akan menjelaskan pengertian dari judul yang penulis angkat diatas:

Pengaruh	: Suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di dalam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya

Penerapan Insentif : Suatu perbuatan mengaplikasikan / mempraktekkan sebuah metode yang digunakan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan imbalan / balas jasa berupa materi atau non materi supaya dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa:

Suatu daya atau kekuatan yang timbul, dari suatu perbuatan mengaplikasikan/ mempraktekkan metode yang digunakan perusahaan, yaitu salah satunya memberikan imbalan/ balas jasa kepada karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan berdampak pada hasil kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Konsep Dasar Insentif

1. Pengertian insentif

Insentif atau incentive merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai. Batasan pengertian tersebut mengandung maksud bahwa ,jenis komponen penghasilan ini mengaitkan secara langsung antara imbalan yang diperoleh seorang pegawai dengan prestasi kerja yang berhasil di capainya.

Insentif berkembang karena meningkatnya tuntutan kompetisi dalam dunia usaha, khususnya diantara perusahaan – perusahaan sejenis. Secara umum insentif mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan karena fleksibilitasnya dalam menyesuaikan anggaran biaya pegawaidan tingkat keberhasilan perusahaan.[5]

Insentif merupakan sebagai peransang dari luar diri manusia.insentif memiliki peranan dalam konpensasi.adakalanya insentif yang disebut belakangan menyediakan tambhaan motivasi yang cukup untuk menimbulkan peningkatatan prestasi yang diinginkan. Menurut pandanga Ndraha bahwa insentif merupakan wujud peransang dari luar diri manusia. Dengan demikian,insentif dapat menyediakan tambahahan motivasi yang

[5] Jiwo Wungu Hartanto Brotoharjoso, *merit system*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2003), hal. 101

cukup untuk meningkatkan prestasi yang diinginkan. Insentif dapat digunakan sebagai peransang, dimana peransang atau insentif ini dapat dipandang sebagai alat untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Hal ini dijelaskan pula dalam Al-Quran Q.S Jasiyah 22



"Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan."

Insentif atau peransang adalah pemberian tunjangan ,baik berupa uang maupun fasilitas kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya lebih baik dan giat.sementara itu,mengenai insentif non material, bahwa Insentif non material memiliki dua elemen pokok yaitu: keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja,tugas dan teman kerja,kemudian sikap pemimpin terhadap kegiatan setiap karyawan seperti jaminan pekerjaan,hubungan dengan atasan.[6]

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manager dan departemen SDM dapat mengunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan

[6] DR.Syarif Makmur. M.S.I, *pemberdayan sumber daya manusia dan aktivitas organisasi,* (Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada,2008)hal. 187

kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.[7]

2. Dimensi insentif

Insentif yang berhasil dapat meninmbulkan imbalan psikologis dan juga imbalan ekonomis. agar berhasil insentif upah hendaknya cukup sederhana bagi pegawai sehingga mereka yakin bahwa prestasi kerja kan menghasilkan imbalan.apabila program insentif itu begitu rumit sehingga karyawan merasa sukar mengaitkan prestasi nya dengan imbalan sukar diharapkan adanya peningkatan prestasi.pada dasarnya insentif upah menyediakan bayaran lebih tinggi untuk produksi yang lebih banyak .alasan utama penggunaan insentif upah adalah jelas. Insentif ini hampir selamanya meningkatkan produktivitas dan pada saat yang sama memperkecil biaya tenaga kerja setiap unit yang dihasilkan.

Berdasarkan pandangan Ndraha itu tampak bahwa insentif merupakan wujud perangsang dari luar diri manusia.dengan demikian ,insentif dapat menyedikana tambahan motivasi yang cukup untuk meningkatkan prestasi yang diinginkan.[8]

3. Tujuan Pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

[7] Veithzal rivai zainal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik (Jakarta: PT.Raja Grafindo persada , 2014) hal 559

[8] DR.Syarif Makmur. M.S.I, *pemberdayan sumber daya manusia dan aktivitas organisasi,* (Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada,2008), hal. 186

a. Bagi perusahaan

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi

b. Bagi pegawai

1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

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 produktivitas kerja.Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.[9]

[9]Veitzal rivai dan Ella jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*,(Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 39

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

a) Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan.Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun.Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandungkan dengan peningkatan gaji.Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar.Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b) Insentif langsung

tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang kadang disebut kilat ini dirancang untuk mangakui kontribsi luar karyawan.Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling popular.Dalam jenis ini, standar kinerja individu

ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.[10]

d) Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meingkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baikdan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain

[10] Edy sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:prenada media group, 2009) hal 136

karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.Sedangkan dilain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. [11]

4. Indikator insentif

a) Bonus

Perusahan dapat memberikan bonus kepada karyawan diantarannya, bonus produksi, bonus berdasarkan hasil penilaian karyawan

b) Tunjangan

Perusahaan dapat memberikan tunjangan kepada karyawan berupa, THR, tunjangan hari tua

c) Penghargaan

Penghargaan dapat diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang bagus , penghargaan ini juga bertujuan untuk memotivasi karyawan lain untuk lebih mempunyai kinerja yang lebih baik lagi.

[11]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 201

B. Konsep dasar Kinerja

1. Pengertian kinerja

Keberhasilan suatu intitusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor yakni, sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan atau produktivitasnya. Berikut beberapa pengertian atau defenisi dari kinerja karyawan:

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjan yang dibebankanya. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan.[12]

Kinerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasanya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerja.

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai hasil kerja dalam pekerjaanya dan potensinya untuk pengembangan.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu

[12] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT.Rineka Cipta, 2009), hal 124

ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahan dimana individu tersebut bekerja.[13]

Sementara itu kinerja menurut pandangan islam adalah merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.[14]

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10

Artinya: "apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-sebanyaknya supaya kamu beruntung.[15]

> *.maka carilah rezeki di sisi Allah, kemudian beribadah dan bersyukurlah kepada Allah. Hanya kepada Allah kamu akan dikembalikan" (Qs Al-Ankabut: 17).*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Ayat diatas juga menjelaskan bahwa bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan

---

[13] Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*, (Jakarta:PT.Grafindo Persada, 2016), hal 182

[14] Multitama, *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006.

[15] Add-Ins Microsoft Word

rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Dan bekerja dengan niat lillah, dan menafkahi keluarga, Allah SWT janjikan pahala untuk mereka yang bekerja untuk menafkahi keluarga dan ikhlas lillahi ta'ala. Serta bekerja tidak hanya semata-mata melepaskan tanggung jawab sebagai seorang pekerja, namun harus senantiasa bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, karena Allah maha melihat apa yang kita kerjakan. Kalau hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

2. Dimensi kinerja

Kinerja terbagi dalam 2 dimensi, yaitu kinerja tugas (taskperfomance) dan kinerja kontekstual (contextual performance)

1. Kinerja tugas (task performance)

Kinerja tugas merupakan kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi berupa prilaku dan tindakan yang sebagaiman telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan. Serupa dengan pernyatan sebelumnya, kinerja tugas mengacu pada prilaku dan kegiatan yang secara langsung terlibat dan memberikan kontribusi dalam kegiatan inti organisasi.kinerja tugas dapat diukur menggunakan 3 sub dimensi, antara lain kemampuan dalam menjalanakan tugas, efisiensi dan pemecahan masalah.

2. Kinerja kontekstual (contextual performance)

Kinerja kontekstual sebagai upaya individu yang tidak terkait langsung dengan kegiatan dan fungsi tugas utama mereka dalam organisasi.kinerja kontekstual tidak secara langsung terlibat atau berkontribusi terhadap kegiatan inti organisasi,namun tetap mendukung social psikologis dan lingkungan organisasi Kinerja kontekstual diukur dengan menggunkaan 6 sub dimensi,antara lain kesukarelaan untuk melaksanakan tugas, bertahan dengan upaya ekstra, keinginan untuk membantu dan bekerjasama dengan orang lain, mengikuti aturan dan prosedur organisasi, saling mendukung serta mendukung aturan dan budaya organisasi.

3. Penilaian kinerja karyawan

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaanya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasanya. Penilaian dapat dilakukan dnegan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil

pekerjaanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.Karyawan yang dapat meneyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi standar dari standar pekerjan dapat dinilai dengan kinerja baik.[16]

4. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manager dan sebagainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam halini penilaian diarahkan kepada kinerja (prestasi kerja) sehingga focus penilainya adalah sejauh mana seorang karyawan tersebut telah melaksanakan pekerjaanya. Apakah seorang karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkai kegiatan

[16] Wilson Bangun, *manajemen sumber daya manusia,* (Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), hal. 229

yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari, identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.[17]

Perusahaan dapat menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai patokan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan, baik balas jasa dalam bentuk gaji maupun insentif.

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu agar mereka menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
b) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan
c) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk, menindak pekerjaan yang kurang/tidak berprestasi, memberi atau menunda kenaikan imbalan/balas jasa
d) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja

[17] Edi sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* (Jakarta:Prenada Media Group, 2009), hal 153

e) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi unuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

f) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembanya sekarang

g) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya[18]

5. Kriteria penilaian kinerja karyawan

Dengan kriteria tertentu, masing-masing aspek dapat dinilai. Dari jumlah penilaian, akan diketahui karyawan yang tingkat prestasinya, sangat baik, normal, kurang memuaskan, tidak memuaskan, atau dengan ungkapan lain. Dalam kriteria kinerja karyawan terdapat beberapa jenis kriteria kinerja karyawan yang dapat dijadikan patokan dalam penilaian kinerja karyawan, berikut jenis kriteria kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan pada karakteristik pribadi karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaiman seseorang, bukan apa yang dicapai/tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.

[18] Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung:PT.Refika Aditama, 2007), hal 262

b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan

c) Kriteria berdasarkan hasil, mungkin tepat jika organisasi tidak peduli bagaimana hasil dicapai, tetapi tidak tepat untuk setiap pekerjaan. Kriteria ini sering dikritik karena meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting, seperti kualitas yang mungkin sulit dikualifikasikan.[19]

6. Pengukuran kinerja karyawan

Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.[20]

Pengukuran kinerja diperlukan untu menentukan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atau kelompok pekerja. Hasil kerja dimaksud terikat pada lamanya waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan. Semakin pendek waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan satu unit tugas akan semakin banyakhasil kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, semakin panjang

[19] Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung:PT.Refika Aditama, 2007), hal 269

[20] Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung:PT.Refika Aditama, 2007), hal 195

waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dimaksud, akan semakin sedikit hasil kerja yang dapat diselesaikan. Dengan demikian, setiap pekerja harus mengetahui waktu normal dan waktu standar yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan satu unit keluaran.

Pengukuran kinerja karyawan penting perananya sebagai alat manajemen adalah:

a) penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai system pengukuran kinerja yang disepakati.
b) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
c) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
d) Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
e) Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
f) Menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan[21]

.

[21] Murdifing Haming, *"Manajemen Produksi Modern",* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 332

7. Indikator kinerja

Kinerja dapat juga dikatakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawandapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan Pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi dan kinerjanya komitmen saja.[22]

8. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam praktiknya tidak selama nya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada bai nya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sekalipun karyawan bekerja di tempat yang sama namun produktivitas mereka tidak lah sama. Perbedaan ini mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja Menurut Kasmir adalah:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan kaidah yang ditetapkan, Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya.

b. Pengetahuan

[22] Wilson bangun, *Manajemen sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2012), hal 229

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaanya.[23]

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Lijan Potak Sinambela adalah: Harapan mengenai imbalan, adalah terdiri dari

1) Gaji

   Memperbaiki gaji pekerja atau karyawan adalah merupakan salah satu cara atau upaya meningkatkan motivasi kerja, yang akhirnya dapat menigkatkan kinerja mereka.

2) Insentif

   Insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Adapun indicator dalam pemberian insentif dalam menunjang prestasi kerja karyawan adalah:

   a) Bonus merupakan penghargaan atas kinerja karyawan dianggap baik. Bonus dapat dibayarkan jika perusahan mengalami keuntungan atau karyawan mampu meningkatkan kinerjanya di atas yang di targetkan.

[23] Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik,* (Jakarta : PT Raja Grafindo persada) hal 195

b) Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja yang jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja. Jumlah barang yang di hasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat digolongkan menjadi 3 golongan yaitu: upah system hasil, upah system waktu, upah system borongan.

c) Penghargaan

Penghargan diberikan kepada seorang karyawan loyal yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tujuan memberikan penghargan adalah tanda apresiasi dari perusahaan dan menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa memberikan kinerja bagus kepada perusahaan. Beberapa bentuk penghargan yang diberikan perusahan diantaranya, berikan pujian, memberikan penghargaan seperti, piagam, trofi, atau medali, memberikan bonus special seperti, voucher belanja, voucher makan, atau liburan ke luar negeri.

d) Tunjangan

Perusahaan dapat memberikan tunjangan kepada karyawan berupa THR, tunjangan hari tua dll.[24]

c. Hubungan insentif dengan kinerja karyawan

Insentif merupakan

Insentif merupakan sebuah program yang diberikan oleh perusahan sebagai motivasi bagi karyawanya dengan tujuan agar karyawanya tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya di dalam perusahaan.

Pada dasarnya prinsip pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk hal itu perusahan memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan.

Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan memberikan prestasi kerja kepada perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan, maka dari itu insentif ini sebagai penunjang agar karyawan mempunyai kinerja yang di harapkan perusahaan, dan keuntungan bagi karyawan agar karyawan mendapatkan tambahan pendapatan di luar gaji.[25]

d. Insentif dalam pandangan Islam

[24] Lijan potak sinambela, *kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*, (yogjakarta:Graha ilmu, 2012), hal 165

[25] Handoko.T.Hani, *Manajemen Personalian dan Sumer Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal 162

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan:

Artinya: "Dari Abdullah bin umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: "Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya"[26]

Selain itu juga dijelaskan dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)".

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna.[27]

e. Pandangan ekonomi islam tentang pengaruh penerapan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

[26] Isnaini Harahap, dkk, hadis-hadis ekonomi (Jakarta: prenamedia Group, 2015), h. 84

[27] M. Quraish Shihab, Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an, h. 433

Ekonomi islam adalah sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas dalam kerangka syariah.

Sama hal nya dengan perusahaan PT. Japfa merupakan suatu perusahaan yang melakukan kegiatan perekonomian. Kegiatan perekonomian yang dilakukan pada PT. Japfa yaitu sebuah bisnis perseroan terbatas yang mengelola pembibitan ayam layer. Dalam perusahaan tersebut tentu sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk kemajuan perusahaan tersebut, maka dalam menghasilkan sumber daya yang ungul, manajemen PT. Japfa, menerapkan system balas jasa yang digunakan untuk motivator karyawan dengan tujuan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik sesuai misi perusahaan, balas jasa yang diterapkan PT. Japfa dinamakan insentif. Dengan adanya insentif yang diberikan PT. Japfa karyawan senantiasa melakukan pekerjaan dengan didorong oleh suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sebagaiman dalam firman Allah dalam surat At-Taubah tentang pemberian balas jasa (Insentif)

Quraish shihab dalam bukunya, tafsir al misbah menjelaskan QS.At-taubah ayat 105 sebagai berikut:

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan

yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.kamu itu,

"Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau Insentif"[28]

Dalam surat AT-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja harus benar. Jika motivasi dan niat benar maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan.

Jadi dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (Amal Sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah), maupun diakhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam Islam upah disebut juga dengan Ujrah. Upah adalah bentuk insentif atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

Jadi dalam memenuhi kebutuhan atau melakukan kegiatan perekonomian, baik sebagai karyawan maupun pemimpin perusahaan haruslah bekerja yang diniatkan karena mendapatkan keridhoan dari Allah SWT. Dan bagi maneger atau pemimpin perusahaan harus memberikan balas jasa secara adil sesuai dengan hasil kerja karyawan.

[28] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Quran* (Jakarta: Lentera Hati, 2016), hal 711

9. Kerangka pikir

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian insentif. Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada suatau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan karena karena akan berdampak besar pada kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan meningkat dan apabila prestasi karyawan meningkat secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kerangka pemikiran dapat digambarkan dalam skema hubungan antara variable sebagai berikut:

f. Penelitian Terdahulu

Sebagai pembanding dari penyusunan penelitian ini digunakan penelitian sejenis yaitu:

1. Melida yanti Tahun 2014

Penelitian pertama dilakukan oleh Melida yanti Mahasiswa IAIN Bukittinggi dengan judul "*Analisis pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Toko kue Budiman Kota Bukittinggi".*

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap pemberian bonus kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hipotesis pertama dalam analisis regresi linier sederhana menunjukkan presentase nilai R2 sebesar 50,9 % dan R2 dari uji regresi moderasi adalah 70,7 %. Hipotesis pada penelitian ini diterima ketika nilai R2 pada uji moderasi lebih besar dari nilai R2 pada uji regersi sederhana (70,7 % > 50,9 %). Hal ini berarti modus pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di toko kue Budiman Kota bukittinggi.

2. Muhammad citrapma Tahun 2013

Penelitian kedua dilakukan oleh Muhammad citrapma Mahasisiwa Universitas Riau dengan judul "*Hubungan pemberian Insentif dengan kinerja karyawan pada bisnis jasa pengiriman paket (kasus PT.Indah Logistik Cargo Pekanbaru).*

Hasil penelitian berdasarkan pengolahan data kuesioner maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Oekanbaru, dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,76 dan berdasarkan perhitungan hipotesa diperoleh nilai t hitung sebesar 8,98. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti pemberian insentif

memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian insentif mempunyai hubungan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

3. Odetta patrida lumhan tobing Tahun 2013

Penelitian ketiga dilakukan oleh Odetta patrida lumhan tobing Mahasiswa Politeknik Negeri Medan dengan Judul "*pengaruh pemberian Insentif terhadap Motivasi kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Mabar.*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Persero Tbk Unit Mabar. Mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan dapat diketahui bahwa insentif material dan insentif non material secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 26,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdaoat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja. Selain hak tersebut, terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti yang mempengaruhi motivasi kerja sebesar 73,7%

Gambar kerangka pikir

Insentif (X)		Kinerja (Y)
1. Bonus produksi dan bonus tahunan 2. Tunjangan (THR) 3. Reward		1. Kualitas produksi 2. Kuantitas produksi 3. Ketepatan waktu



10. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih, yang masih lemah kebenaranya, maka perlu diuji kebenaranya.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan untuk diteliti adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Japfa comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

Ha : Ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang[29]

[29] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2014), hal 67

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional melalui pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk melihat pengaruh penerapan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Penelitian korelasional ini merupakan suatu penelitian untuk mengetahui keeratan atau kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Dan penelitian kuantitatif digunakan untuk gambaran pengaruh penerapan Insentif terhadap Kinerja karyawan Adapun penelitian pustaka yang penulis lakukan hanya sebagai pelengkap secara teoritis terhadap permasalahan yang penulis teliti.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Dan waku penelitianya dari bulan Oktober 2018 sampai selesai.

C. Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif,sedangkan sumber darta yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer:

Data primer adalah Data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian ini diperoleh data menggunakan Jawaban langsung pada kuesioner dari karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit 2 farm Padang.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk table-tabel atau diagram-diagram. Jadi data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari dalam perusahaan PT.Japfa Comfeed Indonsesia Tbk. Dengan membawa surat izin observasi.[30]

D. Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi juga dapat didefenisikan sebagai keseluruhan

[30] Husein Umar, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal 42

unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.[31] Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian. Dalam penetapan sampel penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis =10% (0,1)

Dengan demikian jumlah sampel :

$$n = \frac{125}{1 + (125)(0{,}1)^2} = 55{,}5 = 56\ orang$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang (responden)

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

[31] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2014), hal 76

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan/pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada responden dengan isi pertanyaan yang tertulis,yang mana pertanyaan tersebut berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, diajukan secara tertulis kepada sebagian karyawan PT Japfa comfeed Tbk. yang telah dipilih menjadi sampel penelitian. Dalam penyusunan angket ini disusun menurut skala likert diberi atau nilai sebagai berikut:[32]

Tabel 1.3

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Kode	Skort
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

[32] Sugiono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : alfabeta Cet, 19, 2014), h al, 134

2. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah seorang peneliti mencari sekumpulan berkas yakni mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti. Notulen, agenda dan sebagainya yang berhubungan dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

3. Wawancara

   Wawancara adalah pelaksanaan yang dilakukan secara langsung berhadapan dengan dengan yang diwawancarai, akan tetapi juga dapat dilakukan secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.[33] Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan informasi dari hasil sebuah Wawancara yang dilakukan pada Manager PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

F. Teknik analisis data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik

[33] Husein Umar, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal 51

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat ukur, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara *score* masing-masing butir pertanyaan dengan total score. Kuesioner dikatakan valid jika signifikasi lebih kecil dari 0,05 dan nilai cronbach alpha > 0,6.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya untuk mengukur suatu objek yang akan diukur, dan untuk melihat konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama - sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing - masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. [34]

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas

[34] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & karya Ilmiah*, (Jakarta:Prenadamedia Group), hal 130

terhadap satu variabel terikat (Y). Konsep dasar regresi berkenaan dengan dan sebagai upaya menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagi berikut:

$Y = a + bX$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Insentif

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b =Slope atau kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y' untuk setiap perubahan satu satuan X). [35]

4. Analisa korelasi

Analisa korelasi suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel pada penelitian ini yang merupakan variabel nya adalah Insentif dengan kinerja karyawan.

Untuk melihat hubungan itu dapat dihitung dengan rumus:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X2) - (\sum X2)(N(\sum X2) - (\sum Y2)}}$$

Ket: r = koefesien korelasi

[35] Budi Setiawan," *Menganalisa statistic Bisnis Ekonomi dengan SPSS",* (Yogyakarta:C.V Andi Offset, 2013), hal146

Y= kinerja karyawan

X= Insentif

N= Jumlah karyawan

5. Koefesien determinan

Koefesien determinan menunjukan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefesien determinan maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat unuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

6. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Ada pengaruh secara signifikan

Ha : Tidak ada pengaruh secara signifikan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

c. Menentukan t hitung

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada a = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 56-2-1 = 53 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika –t tabel < t hitung < t tabel

Ho ditolak jika -thitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

g. Kesimpulan[36]

[36]Sugiono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : alfabeta Cet, 19, 2014), h 110

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit 2 Farm Padang

1. Sejarah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

PT. Japfa comfeed Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT. Java Pelletizing Factory, dan memulai kegiatan usaha komersial nya pada Tahun 1971 kantor pusat japfa di Wisma Milenia, Jakarta, dengan pabrik berlokasi Sidoarjo Jawa Timur, Tangerang Banten, Cirebon Jawa Barat, Makasar Sulawesi Selatan, Lampung, Padang Sumatera Barat dan Bati-bati Kalimantan Selatan. Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Japfa Comfeed Indonesia Tbk, yaitu: Japfa Holding (dahulu Malvolia Pte. Ltd.) (induk usaha), perusahaan yang berkedudukan di Singapura.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food terbesar dan ter-integritas di Indonesia, Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pengolahan segala macam bahan untuk pembuatan/produksi bahan makanan hewan, kopra dan bahan lain yang mengandung minyak nabati, gaplek dan lain-lain. Mengusahakan pembibitan, peternakan ayam petelur, pengolahan unggas, pembudidayaan pertanian, meliputi budi daya seluruh jenis peternakan, perunggasan, perikanan dan usaha lain yang terkait, dan menjalankan perdagangan dalam dan luar negeri

dari bahan serta hasil produksi. Merek utama dari produk-produk Japfa Comfeed, antara lain: pakan ternak (Comfeed dan Benefeed), produk daging ayam segar (Best Chicken dan Tora-Tora), daging (Tokusen Wagyu Beef) dan produk vaksin (Vaqsimune).

PT. Japfa memiliki jangkauan wilayah geografis yang luas dan mampu membangun sarana produksi yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Sarana tersebut terdiri dari 65 peternakan pembibitan broiler dan layer serta 24 pusat penetasan. Lokasi sarana produksi yang tersebar menjadi satu keuntungan bagi Perseroan untuk dapat meminimalkan risiko-risiko yang disebabkan oleh wabah penyakit

PT. Japfa memiliki usaha dengan skala ekonomi yang besar, terintegrasi, jangkauan produksi dan pemasaran yang luas, serta didukung oleh reputasi merek yang kuat. Jangkauan nasional yang luas dan pengalaman dalam usaha peternakan selama lebih dari 30 tahun telah membuat Perseroan mampu untuk terus menjaga pertumbuhannya.

PT. Japfa mampu melakukan manajemen pengadaan bahan baku yang terintegrasi dengan baik. Perseroan juga mampu mempertahankan predikatnya sebagai salah satu produsen ternak terbesar di Indonesia dengan mengupayakan harga yang lebih kompetitif untuk pembelian bahan baku serta mengambil manfaat dari skala ekonomi atas penggunaan modal yang efisien.

Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integrasi vertikal dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir. Dengan dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul. Di samping itu dengan skala ekonomi, Japfa menawarkan produk-produk dengan biaya yang terjangkau bagi konsumen Indonesia.

PT. Japfa menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menerapkan praktik terbaik Tata Kelola Perusahaan/ Good Corporate Governance (gcg), terutama dalam menjalankan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, kewajaran, dan kesetaraan. Perseroan yakin bahwa penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik akan melahirkan budaya dan etika kerja yang baik, sehingga seluruh individu perusahaan mampu memberikan kinerja yang positif, membangun, dan bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

PT. Japfa memulai kegiatan operasional dalam bidang pakan ternak pada 1971. Rekam jejak yang baik, hubungan dengan pelanggan yang kuat, serta jaringan distribusi nasional dan keahlian teknis yang dimiliki telah menghasilkan keuntungan kompetitif. oleh karena itu, Perseroan percaya dapat terus mempertahankan posisi sebagai perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia dalam bidang produksi pakan ternak, pembibitan ayam, budidaya perairan, peternakan sapi potong, serta perdagangan dan lain-lain.

Dengan semakin berkembangan PT. Japfa dari berbagai Wilayah termasuk Sumatra Barat juga mendirikan sebuah pabrik yang beralokasi di Dusun Dua Jorong Padang Nagari Manggopoh Kec. Lubuk Basung Kab. Agam yang berdiri pada bulan September 2014, dengan nama perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit 2 Farm padang, yang memiliki 125 karyawan, perusahaan tersebut mengelola pembibitan ayam layer atau Indukan Ayam Niaga, yang memiliki 12 kandang, yang mana populasi satu kandang terdiri dari 14.000 ekor. Ayam layer atau indukan ayam niaga tersebut dibesarkan untuk dipertelurkan. Hasil produksi telur yang diperoleh disalurkan ke hatchery untuk di tetaskan. Upaya dalam mencapai hasil produksi yang tinggi PT. Japfa 2 farm Padang ini sangat memperhatikan dalam pemberian vaksin dan pemberian makan ayam niaga tersebut dengan tepat waktu. Dalam satu tahun PT. Japfa 2 farm Padang, mampu memperoleh hasil produksi rata-rata hingga 300.000 butir telur tiap tahun nya. Untuk selalu mencapai hasil produksi yang tinggi ada beberapa alur yang harus dilaksanakan PT. Japfa, dan harus diterapkan secara baik, berikut beberapa alur produksi peternakan PT.Japfa yaitu:

a. Farm preparation yaitu Proses pembersihan kandang dan sanitasi
b. Chick In yaitu Proses memasukkan doc FS ke dalam kandang
c. Rearing yaitu Proses pemberian pakan kepada ayam, penyuntikan

d. vaksin dan pengawasan yaitu proses pemberian vaksin serta pengawasan yang baik kepada ayam hingga masa panen
e. Harvest yaitu Masa panen

Reputasi yang kuat dengan kualitas produk terbaik membutuhkan sistem pengawasan dan pengendalian yang sangat ketat. oleh karena itu, PT. Japfa 2 Farm Padang tersebut, menciptakan sebuah sistem biosecurity berstandar internasional untuk melindungi ternak dari penyakit. Sistem ini mengharuskan peternakan bibit ayam dan penetasan telur direlokasikan ke kawasan yang jauh dari kepadatan pusat produksi ternak. Hal ini disempurnakan dengan adanya pengawasan yang reguler, sistem sanitasi yang benar, serta pembasmian kuman dan audit biosecurity secara berkala. Sistem ini memampukan proses distribusi untuk mengangkut 1,4 juta doc per hari ke peternakan-peternakan. Selain itu, PT. Japfa 2 farm Padang, juga memantau kesehatan ternak secara intensif di laboratorium internal, untuk melakukan deteksi dini atas adanya suatu penyakit. beberapa alur yang harus dilaksanakan PT. Japfa, dan harus diterapkan secara baik, berikut beberapa alur produksi peternakan

PT. Japfa 2 Farm Padang menyadari pentingnya mengembangkan dan meningkatkan kompetensi setiap individu guna mengakselerasi kinerja Perusahaan. Sampai saat ini tercatat lebih dari 125 karyawan yang merupakan aset berharga bagi perusahaan. SDM yang berkualitas tinggi akan mampu menjalankan tugas-tugas penting seperti membuat

dan menjalankan kebijakan, mengambil keputusan yang tepat serta melakukan kontrol pada kegiatan-kegiatan operasional. oleh karena itu, Perseroan menerapkan Performance Management System, sebuah sistem yang secara spesifik menghubungkan kinerja dengan pencapaian target-target yang ditetapkan. Sistem ini diharapkan mampu memfasilitasi proses evaluasi yang objektif serta menjadi sarana bagi atasan dan bawahan untuk mengoptimalkan potensi dan talenta. Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM PT. menerapkan insentif kepada seluruh karyawan, baik karyawan bagian produksi maupun karyawan non produksi, guna untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat, sehingga dapat memberi keuntungan kepada perusahaan dari segi meningkatnya produksi, dan memberi keuntungan ke pada karyawan dengan segi pemberian insentif kepada karyawan sehingga pendapatan karyawan bertambah.

2. Visi dan misi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

a. Visi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

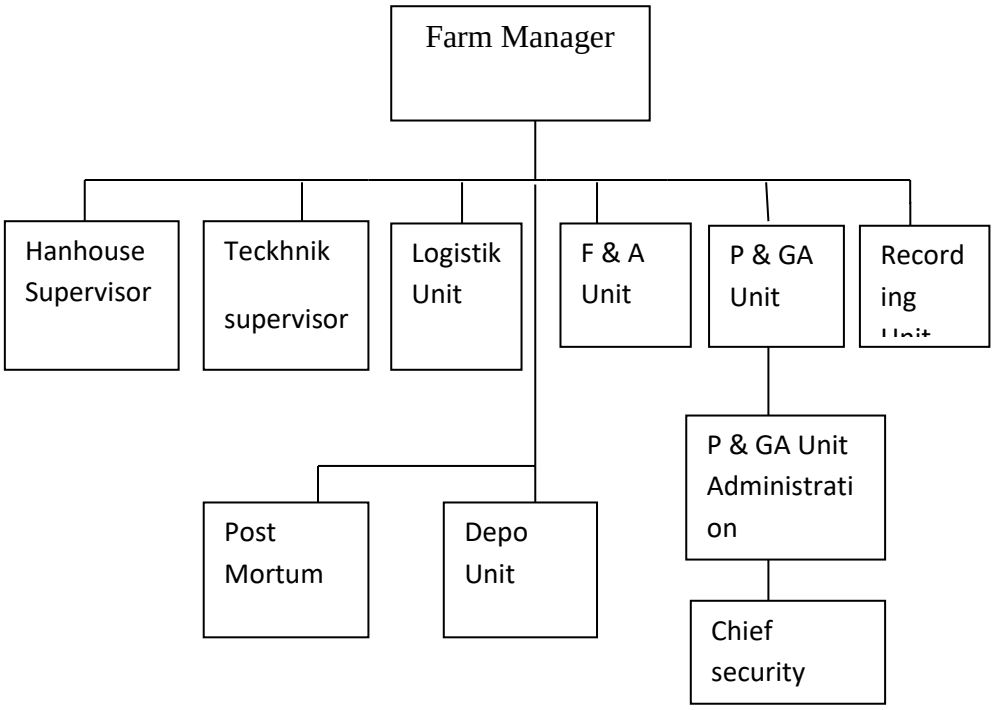
Menjadi perusahaan berkembang menuju kesejahteraan bersama

b. Misi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Menjadi penyedia termuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan

pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

3. Struktur Organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit 2 Farm Padang



Sumber data: PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan ikhtisar dari masing-masing jabatan tersebut, antara lain:

1. Farm manager

   Mempimpin dan bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas dalam perusahaan cabang, mengendalikan dan meningkatkan kualitas bisnis di daerah kerjanya dan menyelenggarakan administrasi perusahaan.

   Bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan fungsi manajemen secara utuh dan konsisten.

   Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan tujuan yang akan dicapai.

2. Hanhouse Supervisor

   Bertanggung jawab dalam memproduksi telur, memberi sanitasi pada ayam, serta memberi makan dengan tepat waktu.

3. Teckhnic supervisor

   Bertanggung jawab dalam bidang teknisi, memperbaiki dan mengawasi farm, apabila terjadi rusak baik fasilitas farm atau seluruh komponen yang ada pada PT.

4. Logistik unit

   Bertugas dan bertanggung jawab dalam pengadaan suku cadang peralatan Unit, pengadaan barang umum, listrik, kebutuhan solar peralatan support produksi, pengadaan obat

5. F & A unit (Finansial Accounting)

   Bertanggung jawab dalam keuangan perusahaan

6. P & GA Unit (Personalia General Affair)

   Mempunyai tugas mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan. P & GA berfungsi untuk pengadaan dan pemeliharaan yang sifatnya lebih menyeluruh, General Affair mengadakan penilaian kondisi dan fasilitas yang dibutuhkan dan membuat prioritas sebelum mengajukan anggaran.

7. Chief Security (Kepala satpam)

   bertanggung jawab kepada Managemen PT. atas keamanan, ketertiban, rasa aman dan nyaman diseluruh area yang meliputi keamanan personil dan material di lokasi tugas

8. Post mortum

   Post mortum dapat dikatakan sebagai dokter ayam, yang mana bertugas dan bertanggung jawab untuk pemeriksaan pada ayam mati, serta Peran dokter hewan dalam produksi telur tetas adalah melakukan penjaminan kualitas telur tetas dan grading terhadap telur tetas yang akan dikirim ke unit hatchery.

9. Depo unit

   Bertanggung jawab kepada perusahaan untuk melaksanakan tugas untuk mengurusi penjualan ayam dan telur. Serta melakukan penjaminan kualitas telur tetas dan grading terhadap telur tetas yang akan dikirim ke unit hatchery.

10. Recording Unit

bertugas untuk melakukan input data keseharian dan mengupdate data produksi seperti hasil telur, populasi pakan, air minum dan berat badan ayam.

B. Profil karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit 2 Farm Padang

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang mempunyai karyawan berjumlah 125 orang karyawan yang keseluruhan nya adalah laki-laki, dapat diperoleh 56 angket dari 125 orang karyawan untuk dianalisis lebih lanjut. Dari 56 sampel penelitian diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel.4.3
Data karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Unit 2 Farm Padang

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
	Jenis bagian pekerjaan		
1.	Farm Managaer	1	0.8%
2.	Henhouse Supervisor (1-6)	30	24%
3.	Henhouse Supervisor (7-12)	30	24%
4.	Technic Supervisor	9	7.2%
5.	Logistik Unit	10	8%
6.	F&A Unit	3	2.4%
7.	P&GA Unit	22	18%
8.	Recording unit	3	1.6%
9.	Post Mortum	3	1.6%

10.	Depo Unit	2	1.6%
11.	Chief Unit	12	9.6%
Jumlah		125	100%

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Japfa berjumlah 125 orang karyawan, terdiri dari 1 orang manager, 30 orang Heohouse supervisor, (1-6), 30 orang Henhouse supervisor, (7-12), karyawan technic supervisor terdiri dari 9 orang, 10 orang karyawan logistic unit, selanjutnya karyawan bagian F&A Unit, yaitu 3 orang karyawan, P&GA Unit, 22 orang karyawan, selanjutnya karyawan bagian Recording unit, berjumlah 3 orang karyawan, selanjutnya post mortum, 3 orang karyawan, 2 orang karyawan bagian depo unit, dan 12 karyawan bagian chef unit.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, juga dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel.44
Tabel tingkat pendidikan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	5	4%
2.	SMP	20	16%
3.	SMA/SMK	80	64%
4.	D3	10	8%
5.	S1	6	5%
6.	S2	4	3%

Jumlah	125	100%

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

Dari distribusi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, terdapat 5 tingkat pendidikan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang karyawan ini dapat dipersentasikan jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 5 orang atau sekitar 4%. Kemudian jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 20 orang dengan persentase 16%, selanjutnya 80 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sekitar 64%. Terdapat 10 orang karyawan dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sekitar 8%, selanjutnya yang berpendidikan S1 berjumlah 6 orang dengan persentase 5%, dan yang berpendidikan S2 berjumlah 4 orang yaitu sekitar 3%.

C. Pemberian Insentif kepada Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

Terdapat 10 pernyataan mengenai variabel insentif dan pernyataan diperoleh jawaban seperti pada table berikut:

Tabel.4.5
Data Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X)

No	Item	Jawaban Responden									
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	Insentif sumber kepuasan	0	0	0	0	0	0	34	60,7	22	39,3
2	Insentif membantu memenuhi kebutuhan	0	0	6	10.7	0	0	22	39,3	28	50,0
3	Insentif diberikan tepat waktu	0	0	8	14,3	5	8,9	14	25,0	29	51,8
4	Insentif diberikan selalu adil	0	0	7	12,5	1	1,8	16	28,6	32	57,1
5	Insentif dapat membantu biaya pendidikan,kesehatan	0	0	7	12,5	1	1,8	15	26,8	33	58,9
6	Insentif dapat mengatasi kesulitan ekonomi	0	0	2	3,6	0	0	26	46,4	28	50,0
7	Sering mendapatkan insentif	0	0	6	10,7	1	1,8	20	35,7	29	51,8
8	Insentif diberikan sesuai prestasi kerja	0	0	3	5,4	2	3,6	16	37,5	35	55,4
9	Insentif dapat ditabungkan	0	0	2	3,6	2	3,6	21	37,5	31	55,4

10	Insentif dapat memotivasi bersaing secara sehat	0	0	0	0	1	1,8	18	32,1	37	66,1

Dari tabel distribusi frekuensi item-item insentif diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item insentif sumber kepuasan diperoleh 34 responden yang menyatakan setuju dan 22 reponden yang menyatakan sangat setuju. Selanjutnya pada item insentif membantu dalam pemenuhan kebutuhan terdapat 6 responden yang menyatakan setuju, 22 responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju menyatakan 28 responden. Selanjutnya pada item insentif diberikan tepat waktu, 8 responden yang menyatakan tidak setu, ragu-ragu menyatakan 5 responden, 14 responden menyatakan setuju dan sangat setuju menyatakan 29 responden. Pada item insentif diberikan selalu adil 7 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden ragu-ragu, 16 responden menyatakan setuju dan 32 responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya pada item insentif dapat membantu biaya pendidikan, kesehatan, 7 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan ragu-ragu, 15 responden menyatakan setuju dan 33 responden menyatakan sangat setuju. Pada item insentif dapat mengatasi kesulitan ekonomi, 2 responden menyatakan tidak setuju , 26 responden menyatakan setuju dan 28 responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya pada itemsering mendapatkan insentif, 6 responden yang

menyatakan tidak setuju, ragu-ragu 1 responden, 20 orang responden menyatakan setuju dan yang menyatakan sangat setuju 29 orang responden. Selanjutnya pada item insentif diberikan sesuai prestasi kerja, 3 orang responden menyatakan tidak setuju, 2 orang ragu-ragu, 16 responden setuju, dan sangat setuju 35 orang responden. Selanjutnya pada item insentif dapat ditabungkan, yang menyatakan tidak setuju 2 responden, ragu-ragu 2 responden, setuju 21 orang responden, dan yang menyatakan sangat setuju 31 orang responden. Selanjutnya pada item insentif memotivasi bersaing, yang menyatakan ragu-ragu 1 orang responden, 18 responden menyatakan setuju dan 37 orang responden menyatakan sangat setuju.

D. Kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Terdapat 10 pernyataan mengenai variabel insentif dan pernyataan diperoleh jawaban seperti pada table berikut:

Tabel.4.6
Data Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden									
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tepat waktu dalam melakukan	0	0	24	42,9	4	71,1	28	50,0	0	0

	pekerjaan										
2	Menyelesaikan target	0	0	42	75,0	2	3,6	12	21,4	0	0
3	Menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efesien	0	0	39	83,9	9	16,1	8	14,3	0	0
4	Meningkatkan loyalitas	0	0	47	12,5	1	1,8	8	14,3	0	0
5	Mencapai target produksi	0	0	42	10,7	6	14,3	8	75,0	0	0
6	Mendapatkan penilaian yang bagus			47	8,9	5	7,1	4	83,9	0	0
7	Absensi selalu terpenuhi kecuali ada halangan atau sakit	0	0	48	10,7	6	3,6	20	85,7	0	0
8	Kualitas kerja bagus tidak pernah mendapatkan SP	0	0	0	0	48	85,7	8	14,3	0	0
9	Pernah meraih	0	0	0	0	49	87,5	7	12,5	0	0

	prestasi kerja										
10	Produksi tinggi menguntungkan perusahaan serta karyawan	0	0			47	83,9	9	16,1	0	0

Dari tabel distribusi frekuensi item-item insentif diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item tepat waktu dalam melakukan pekerjaan diperoleh 24 responden yang menyatakan tidak setuju dan 4 reponden yang menyatakan ragu-ragu, dan setuju 28 responden. Selanjutnya pada item menyelesaikan target terdapat 42 responden yang menyatakan tidak setuju, 2 responden yang menyatakan ragu-ragu dan setuju menyatakan 12 responden. Selanjutnya, pada item menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efesien, 47 responden yang menyatakan tidak setuju, ragu-ragu menyatakan 1 responden, dan setuju menyatakan 8 responden. Pada item meningkatkan loyalitas 47 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden ragu-ragu, 8 responden menyatakan setuju. Selanjutnya pada item mencapai target produksi, 42 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan ragu-ragu, 8 responden menyatakan setuju. Pada item mendapatkan penilaian yang bagus, 47 responden menyatakan tidak setuju , 5 responden menyatakan ragu-ragu dan 4 responden menyatakan setuju. Selanjutnya pada item absensi selalu terpenuhi kecuali ada halangan atau sakit, 48 responden yang menyatakan

tidak setuju, ragu-ragu 6 responden, 20 orang responden menyatakan setuju. Selanjutnya pada item kualitas kerja bagus tidak pernah mendapatkan SP, 48 orang responden menyatakan tidak setuju, 8 orang menyatakan setuju. Selanjutnya pada item pernah meraih prestasi kerja, yang menyatakan tidak setuju 49 responden, dan setuju 7 responden. Selanjutnya pada produksi tinggi menguntungkan perusahaan serta karyawan, yang menyatakan tidak setuju 47 orang responden, 9 responden menyatakan setuju.

E. Pengaruh penerapan Insentif kepada karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit 2 Farm Padang

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada table.4.8

Tabel.4.8
Uji Validitas

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	keputusan
X1	0,525	0,266	Valid
X2	0,686	0,266	Valid
X3	0,554	0,266	Valid
X4	0,579	0,266	Valid
X5	0,636	0,266	Valid
X6	0,502	0,266	Valid
X7	0,498	0,266	Valid
X8	0,487	0,266	Valid

X9	0,580	0,266	Valid
X10	0,519	0,266	Valid
Y1	0,614	0,266	Valid
Y2	0,565	0,266	Valid
Y3	0,363	0,266	Valid
Y4	0,504	0,266	Valid
Y5	0,356	0,266	Valid
Y6	0,384	0,266	Valid
Y7	0,310	0,266	Valid
Y8	0,674	0,266	Valid
Y9	0,874	0,266	Valid
Y10	0,762	0,266	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 16.

Dari tabel.4.8 hasil uji validitas di atas dikatakan valid apabila Rhitung > Rtabel, maka untuk mengetahui Rtabel digunakan rumus: Df = n-2 = 56-2 =54. Maka diketahui Rtabel adalah 0,266. Setelah mengetahui hasil dari Rtabel maka diketahui semua variabel pada tabel diatas diketahui bahwa Rhitung > Rtabel.

Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau soal yang ada pada kuesioner dapat dikatakan valid.

b. Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya untuk mengukur suatu objek yang akan diukur, dan untuk melihat konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji realibilitas dikatakan realiabel apabila suatu alat ukur dalam hal ini kuesioner, cronbach alpha > 0,6. Berikut uji Reabilitas dapat dilihat pada table.4.9

Tabel.4.9
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	20

Dari hasil uji reabilitas diatas diketahui jika data diatas realiabel bisa dilihat apabila cronbach's alpha > dari 0,6. Maka diketahui cronbach's alpha 788 > 0,6. Maka dapat dikatakan data diatas adalah realiabel.

2. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun regresinya adalah sebagai berikut:

$Y' = a + bX$

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan SPPS versi.20

Tabel.4.10
Uji regresi sederhana insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.510	4.355		2.184	.033
Insentif	.330	.099	.413	3.333	.002

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel di atas bahwa, Pada kolom kedua *(unstandardized coefficients)* di peroleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y= 9,510 + 0,330X

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa:

a. Konstanta sebesar 9,510 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel insentif adalah sebesar 9,510. Hal ini menunjukan bahwa apabila variabel insentif bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,510
b. Koefesien regresi X sebesar 0,330 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai insentif, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,330

   Dari hasil regresi linear sederhana di atas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (insentif) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan kata lain bahwa insentif yang di berikan PT. Japfa Comfeed Indonesia

Tbk Unit 2 Farm padang mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3. Analisa koefesien korelasi

Koefesien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel pada penelitian ini yang merupakan variabel nya adalah Insentif dengan kinerja karyawan.

Adapun hasil analisis korelasi dapat dilihat dari tabel

Tabel.4.11
Korelasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm padang

		Insentif	kinerjakaryawan
Insentif	Pearson Correlation	1	.413**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	56	56
Kinerjakaryawan	Pearson Correlation	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	56	56

Dari tabel korelasi diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,413, dari output tersebut diperoleh hubungan variabel insentif dengan variabel kinerja karyawan adalah cukup kuat. Dari nilai signifikansi nya 0,002 < 0,005 menyatakan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,005 artinya H0 : ditolak, artinya memiliki tingkat keeratan/hubungan yang signifikan antara insentif dan kinerja karyawan.

4. Analisa koefesien determinan

Koefesien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefesien determinan maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel:

Tabel.4.12
Hasil Uji Koefesien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413[a]	.171	.155	3.40033

Pada kolom kedua (R Square) menjelaskan bahwa diperoleh nilai koefesien determinan adalah 0,171 yang menandakan bahwa 17,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke model regresi. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan oleh PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Ini hanya mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat persentase yang rendah.

5. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Adapun hasil Uji t dapat dilihat dari tabel :

Tabel.4.13
Signifikansi dan Koefesien Korelasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit 2 Farm Padang

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.510	4.355		2.184	.033
Insentif	.330	.099	.413	3.333	.002

Dari tabel uji t diatas diketahui bahwa:

a. Berdasarkan nilai signifikansi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa, variabel insentif (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)

b. Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,333 > t_{tabel}2.005, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang dikemukakan kesimpulan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaaan Y= 9,510 + 0,330X.

Insentif yang diberikan PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Unit 2 Farm Padang ini hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,330 dan di dalam tingkat persentase insentif ini termasuk persentase yang rendah.

B. Saran-saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis berikan untuk PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang.

Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi PT.Japfa hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan

sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Farm Padang, seperti pemberian gaji, kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Bangun Wilson, 2012, *manajemen sumber daya manusia,* Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama

Brotoharjoso Jiwo Wungu Hartanto, 2003 *merit system,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Budi Setiawan, 2013, *Menganalisa statistic Bisnis Ekonomi dengan SPSS",* Yogyakarta:C.V Andi Offset

Budi Setiawan, 2013, *Menganalisa statistic Bisnis Ekonomi dengan SPSS",* Yogyakarta:C.V Andi Offset

Dermawan Wibosono, 2011 *manajemen kinerja korporasi & organisasi,* Erlangga

H.Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen sumber daya alam manusia,* Jakarta : Prenada media group

Handoko Hari, 1995 *manajemensumber daya manusia,* Yogjakarta:liberty

Husein Umar, 2014, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Husein Umar, 2014, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kasmir, 2016, *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik,* Jakarta : PT Raja Grafindo

L, Malthis Robert, & Jhon H. Lackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM Jakarta :Salemba

M.Kadarisman, 2014, *manajemen kompensasi,* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

M.Kadarisman, 2014, *manajemen kompensasi,* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Makmur Syarif, 2008, *pemberdayan sumber daya manusia dan aktivitas organisasi,* Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada

Makmur Syarir, 2008 *pemberdayan sumber daya manusia dan aktivitas organisasi,* Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada

Malayu S.P *Hasibuan, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia,*

Murdifing Haming, 2007, *Manajemen Produksi Modern,* Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2007 *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung:PT.Refika Aditama

Sugiono, 2014 *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung : alfabeta

Veitzal rivai dan Ella jauvani sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press

Isnaini Harahap, dkk, 2015, hadis-hadis ekonomi, Jakarta: prenamedia Group

M. Quraish Shihab, Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an,

Martono Nanang, 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta:PT Rajagrafindo Persada

M. Shihab Quraish, 2016 Tafsir *Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Quran,* Jakarta: Lentera Hati