



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS  
FARMA DI DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN**

SKRIPSI

Nina Setiawati

1502025186

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS  
FARMA DI DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN**

SKRIPSI

Nina Setiawati

1502025186

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA DI DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, 27 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Nina Setiawati)  
NIM 1502025186

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT DANKOS FARMA DI  
DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN**

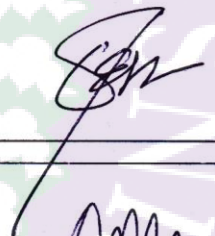

**NAMA** : **NINA SETIAWATI**

**NIM** : **1502025186**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	DR. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA DI  
DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN**

Yang disusun oleh:

Nina Setiawati  
1502025186

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 27 Agustus 2019

**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota:



(Dr. Nendi Juhandi, S.E., MM)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

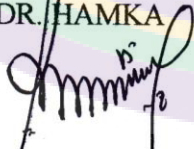
Anggota :



(Bambang Sumaryanto, S.E., MM)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nina Setiawati  
NIM : 1502025186  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA DI DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal: 27 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Nina Setiawati)  
1502025186

## ABSTRAK

Nina Setiawati (1502025186)

### **PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DANKOS FARMA DI DEPARTEMEN CEPHALOSPORIN**

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Kata Kunci: Insentif, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, PT Dankos Farma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara insentif dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dankos Farma dengan jumlah populasi sebanyak 165. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin, dengan taraf kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel insentif dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Dankos Farma. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi insentif dan pengalaman kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel insentif maupun variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Dankos Farma. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $F_{hitung} = 77,826$  dan  $F_{tabel} = 3,08$ . Angka 3,08 diperoleh dari  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 66$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $77,826 > 3,08$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif maupun variabel pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan:  $Y = 0,910 + 0,283X_1 + 0,503X_2 + e$ . Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,910 artinya jika variabel insentif dan variabel pengalaman kerja bernilai 0, maka prestasi kerja karyawan sebesar 0,910. Jika variabel  $X_1$  (insentif) dinaikan 1 score dan variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) nol maka prestasi kerja akan naik 0,283 pada konstanta 0,910. Jika variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) dinaikan 1 score dan variabel  $X_1$  (insentif) nol maka prestasi kerja akan naik 0,503 pada konstanta 0,910. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada PT Dankos Farma agar selalu menjaga prestasi kerja karyawannya secara *sustainable* atau berkelanjutan salah satunya yaitu dengan memperhatikan insentif dan pengalaman kerja agar karyawan dapat meningkatkan prestasinya.

## ABSTRACT

**Nina Setiawati (1502025186)**

### ***EFFECT OF INCENTIVES AND WORK EXPERIENCE OF EMPLOYEE ACHIEVEMENT OF PT DANKOS FARMA IN THE DEPARTMENT OF CEPHALOSPORIN***

*Thesis. Undergraduate Program in Management Faculty of Economics and Business, University Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.*

*Keywords: Incentives, Work Experience, Job Performance, PT Dankos Farma*

*This study aims to determine the effect of incentives and work experience on work performance. In this study using a survey method. The population in this study were employees of PT Dankos Farma with a population of 165. The sampling technique used in this study used the slovin technique, with a tolerable level of error of 5%. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (*t* test) it can be stated that partially the incentive and work experience variables influence the work performance of PT Dankos Farma's employees. This can be proven by the significance level of incentives and work experience of  $0,000 < 0.05$ . Meanwhile, it can simultaneously be stated that the incentive variable and the work experience variable have a positive and significant effect on the work performance of PT Dankos Farma's employees. This can be proven with a significance level of  $0,000 < 0.05$  with  $F_{count} = 77.826$  and  $F_{table} = 3.08$ . Figures 3.08 were obtained from  $F_{table}$  with  $\alpha = 0.05$  and degrees of freedom (*df*)  $nk-1 = 66$ . If  $F_{count} > F_{table}$  is  $77.826 > 3.08$  so it can be concluded that the incentive variables and work experience variables simultaneously have a positive effect and significant on employee work performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models obtained the equation:  $Y = 0.910 + 0.283X_1 + 0.503X_2 + e$ . The results of this equation can be seen that the constant value of 0.910 means that if the incentive variable and the work experience variable are worth 0, then the employee performance is 0.910. If variable  $X_1$  (incentive) is increased by 1 score and variable  $X_2$  (work experience) is zero then work performance will increase by 0.283 to a constant of 0.910. If variable  $X_2$  (work experience) is increased by 1 score and variable  $X_1$  (incentive) is zero then work performance will increase by 0.503 at a constant of 0.910. Therefore, researchers provide advice to PT Dankos Farma to always maintain the work performance of employees in a sustainable or sustainable way, one of them is by paying attention to incentives and work experience so that employees can improve their work performance.*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Dankos Farma Di Departemen Cephalosporin”**. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Yatimin & Ibu Sumitri selaku ayah dan ibu kandung yang selalu memberikan segalanya dalam proses selama perkuliahan.
2. Bapak Prof. DR. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak DR. Sunarta, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA serta menjadi Dosen Pembimbing I dalam penyusunan penulisan Skripsi ini.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

8. Bapak DR. Andi Sessu, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Aditya Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. PT Dankos Farma yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Dwi Octaliani, Dwi Ratno Wibowo, Arman Satrio, Alfian Abiantoro, Fikri Ahmad Baihaki, Inka Monika, Endah Tri Rahayu, Asep Supriatno, Endri Triatmoko, Novaria Salsabila, Wasis dan teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
12. Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar.
13. Maisatul Mutmainah yang selalu memberikan support dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

*Billahi Fii Salbilhaq Fastabiqul Khairat*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Agustus 2019

Penulis

(Nina Setiawati)

## DAFTAR ISI

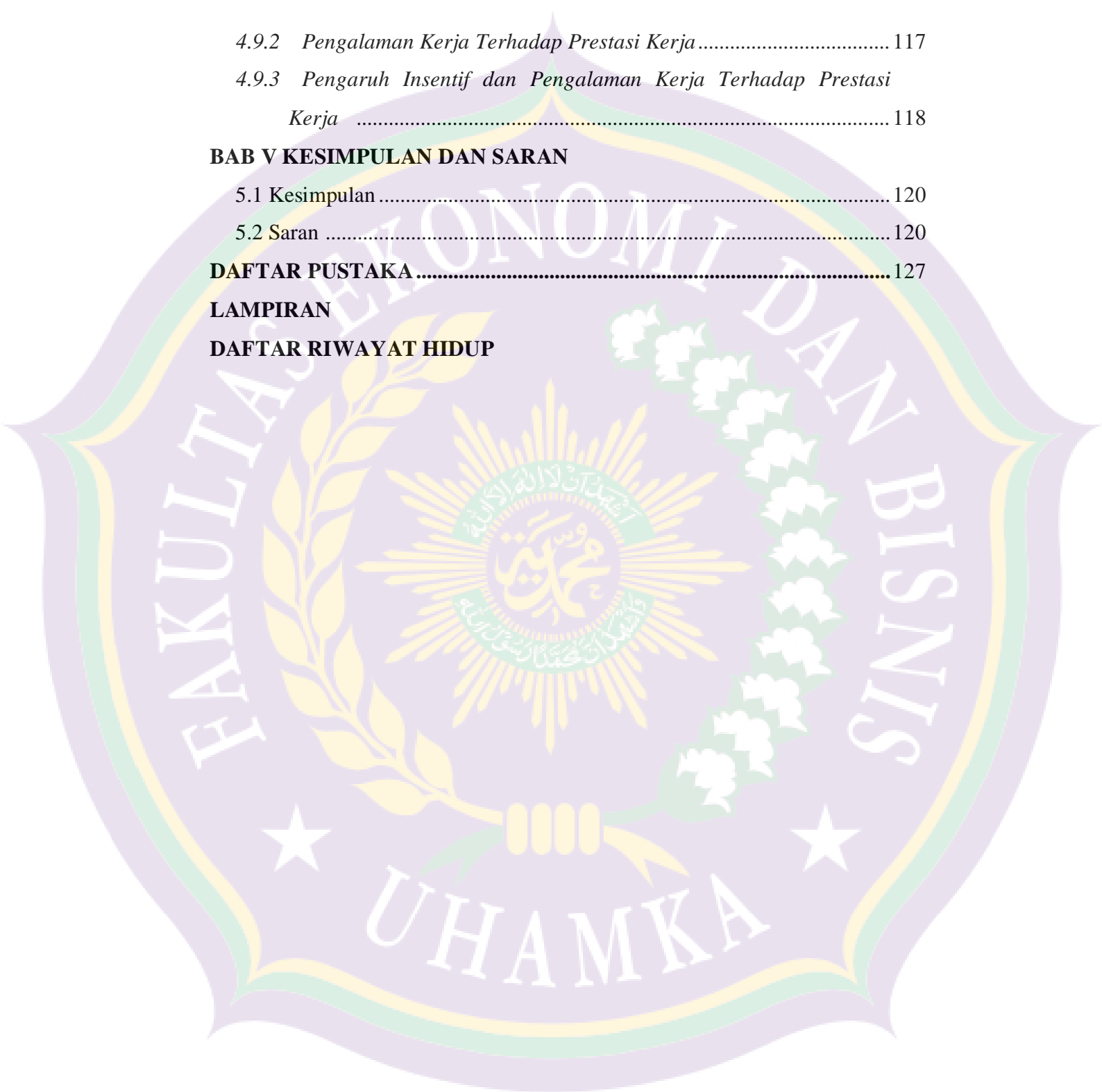
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	
1.2.2. Pembatasan Masalah	
1.2.3. Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 LandasanTeori .....	27
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
2.2.4 Penilaian Prestasi Kerja.....	31

2.2.4.1	<i>Pengertian Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	34
2.2.4.2	<i>Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	35
2.2.4.3	<i>Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	36
2.2.4.4	<i>Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	39
2.2.4.5	<i>Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	41
2.2.5	<i>Pengertian Insentif</i> .....	43
2.2.5.1	<i>Manfaat Insentif</i> .....	44
2.2.5.2	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif</i> .....	44
2.2.5.3	<i>Dimensi dan Indikator Insentif</i> .....	45
2.2.6	<i>Pengalaman Kerja</i> .....	46
2.2.6.1	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja</i> .....	47
2.2.6.2	<i>Dimensi dan Indikator Pengaruh Pengalaman Kerja</i> .....	49
2.2.6.3	<i>Manfaat Pengalaman Kerja</i> .....	50
2.2.6.4	<i>Cara Memperoleh Pengalaman Kerja</i> .....	51
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	52
2.4	<i>Dampak Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan</i> .....	53
2.5	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metodelogi Penelitian</i> .....	56
3.2	<i>Definisi Operasionalisasi Variabel</i> .....	56
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	58
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	58
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	59
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	60
3.4.1	<i>Tempat Penelitian</i> .....	60
3.4.2	<i>Waktu Penelitian</i> .....	60
3.5	<i>Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data</i> .....	62
3.5.1	<i>Analisa Regresi Linier Berganda</i> .....	62
3.5.2	<i>Uji Validitas dan Reliabilitas</i> .....	63



3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.5.4 Pengujian Hipotesis.....	69
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Prusahaan.....	71
4.1.1 Sejarah PT. Dankos Farma.....	71
4.1.2 Profil Perusahaan.....	73
4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan.....	74
Karakteristik Responden.....	76
4.3 Analisis Deskripsi Responden.....	80
4.3.1 Insentif ( $X_1$ ).....	80
4.3.2 Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).....	87
4.3.3 Prestasi Kerja ( $Y$ ).....	94
4.4 Uji Kualitas Data.....	103
4.4.1 Uji Validitas.....	103
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	105
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	105
4.5.1 Uji Normalitas.....	106
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	107
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	108
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	109
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	110
4.7 Uji Korelasi.....	111
4.7.1 Analisis Korelasi Pearson.....	111
4.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	113
4.7.3 Analisis Koefisien Determinasi( $Adjusted R^2$ ).....	113
4.8 Uji Hipotesis.....	114
4.8.1 Uji parsial (Uji $t$ ).....	114
4.8.2 Uji Simultan (Uji $F$ ).....	115
4.9 Pembahasan.....	116
4.9.1 Insentif Terhadap Prestasi Kerja.....	116

4.9.2	<i>Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja</i> .....	117
4.9.3	<i>Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja</i> .....	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	120
5.2	Saran .....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		127
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		



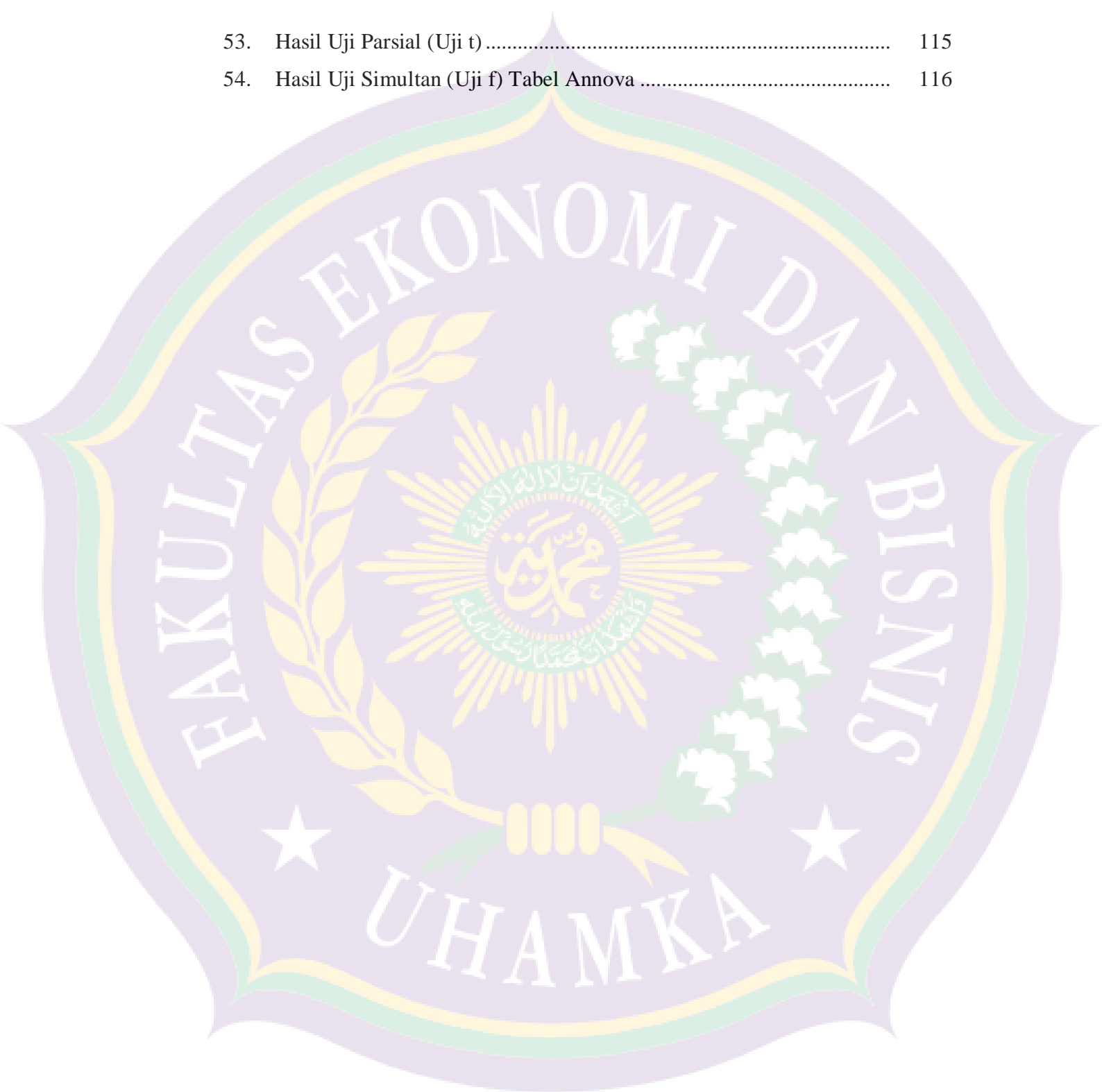
## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Nilai Rata-Rata Hasil Kerja Karyawan PT Dankos Farma .....	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	19
3.	Definisi Operasional Variabel .....	58
4.	Skala Likert .....	61
5.	Pengambilan keputusan ada atau tidaknya korelasi .....	68
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	77
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	78
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	79
10.	Tersedianya kendaraan antar jemput karyawan .....	80
11.	Biaya Transport masuk ke dalam perhitungan gaji .....	81
12.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan .....	82
13.	Pemberian gaji dari perusahaan selalu tepat waktu .....	82
14.	Menerima upah yang sesuai apabila saya menambah waktu kerja (lembur) .....	83
15.	Pemberian bonus sudah adil sesuai dengan hasil kerja .....	84
16.	Adanya promosi jabatan apabila berprestasi .....	84
17.	Pekerjakan yang dikerjakan membuat diri semakin terampil .....	85
18.	Indikator Insentif(X1) .....	86
19.	Sebelum bekerja disini saya mempunyai pengalaman kerja ditempat sebelumnya .....	87
20.	Menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki .....	88
21.	Dengan pengalaman yang dimiliki berharap akan meningkatkan jabatan yang lebih tinggi .....	88
22.	Pengalaman kerja sangat mendukung dalam proses penempatan pekerjaan .....	89
23.	Mampu memahami prosedur kerja yang sudah ada .....	90

24.	Sudah menguasai pekerjaan yang diberikan.....	90
25.	Mahir dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan .....	91
26.	Pengalaman kerja banyak memberikan ketrampilan kerja yang tinggi	92
27.	Menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.....	92
28.	Indikator Pengalaman Kerja(X2) .....	93
29.	Membantu rekan kerja disaat target produksi banyak .....	95
30.	Menegur rekan kerja jika bekerja sembrono .....	95
31.	Pernah melakukan kesalahan dalam bekerja .....	96
32.	Bekerja dengan tekun meskipun tidak diawasi .....	97
33.	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat .....	97
34.	Loyalitas terhadap perusahaan .....	98
35.	Menjaga kebersihan tempat kerja.....	99
36.	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan .....	99
37.	Mengetahui masalah yang dapat menghambat pekerjaan .....	100
38.	Mampu mengatasi setiap kesulitan yang ada .....	101
39.	Indikator Prestasi Kerja ( Y ) .....	102
40.	Uji Validitas Insentif.....	103
41.	Uji Validitas Pengalaman Kerja .....	104
42.	Uji Validitas Prestasi Kerja .....	104
43.	Uji Reliabilitas Variabel Insetif, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja.....	105
44.	<i>Cronbach's Alpha</i> .....	105
45.	<i>One Sample Kolmogorof Smirnov Test</i> .....	106
46.	Uji Multikolenieritas .....	108
47.	Hasil Multikolenieritas Variabel X1 dan X2 .....	108
48.	Hasil Uji Autokorelasi .....	110
49.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	111
50.	Hasil Uji Koreasi Pearson.....	112
51.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda .....	113
52.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) .....	114



53. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	115
54. Hasil Uji Simultan (Uji f) Tabel Annova .....	116



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	54
2.	Struktur Organisasi Plant PT Dankos Farma .....	75
3.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	107
4.	Scatterplot .....	109

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/26
2.	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner .....	5/26
3.	Data Kuesioner .....	6/26
4.	Tabel r (df = 90-120).....	15/26
5.	Tabel t (df =81-120).....	16/26
6.	Tabel f (91-115) .....	17/26
7.	Tabel Durbin Watson (90-120) .....	18/26
8.	Output Data SPSS .....	19/26
9.	Surat Tugas .....	24/26
10.	Lembar Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing 1 .....	25/26
11.	Lembar Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing 2 .....	26/26

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan salah satu instrumen penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan factor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan dituntut mempunyai (SDM) yang kompeten dibidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila perusahaan ingin tetap bersaing ditengah persaingan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak akan terlepas dari SDM yang turut terlibat dalam operasional perusahaan. Apabila SDM lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktifitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan,(Sutrisno,2015:5).Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Perencanaan Sumber Daya Manusia atau Perencanaan Tenaga Kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. (Mangkunegara,2013:4).



Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, perekrutan hingga pengembangan dan pelatihan karyawan guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan

Setiap perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Bentuk penghargaan akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar dapat menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan perusahaan. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif, Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standard yang ditentukan. Faktor pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktifitas kerja dan kinerja karyawan, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya, sehingga mampu meningkatkan produktifitas kerja dan kinerja karyawan.

Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dirasa

sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Melania Tjitradjaya dan Joanna 2014 dalam Wasisto 2014) yang menunjukkan hasil bahwa insentif dan motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas

Prestasi kerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan pegawai secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu

pembinaan prestasi kerja pegawai harus dapat menyentuh semua itu. Pada kenyataannya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi.

Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai karena prestasi kerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu instansi. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan

dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Dan menurut Hujau Faziel Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Dankos Farma, perusahaan yang bergerak dibidang obat-obatan. Fenomena yang terjadi dalam PT Dankos ini ialah pada tahun 2015-2018 cenderung insentif menurun, dikarenakan insentif yang masih menurun ini, mengakibatkan prestasi kerja yang ikut menurun juga dari tahun ketahunnya. Berikut data nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT Dankos Farma di periode 2015-2018 yang penulis dapat saat prapenelitian :

**Tabel 1**

**Nilai Rata-Rata Hasil Kerja Karyawan PT Dankos Farma**

Jenis Prestasi Kerja	Nilai Rata-Rata Hasil Kerja Karyawan			
	2015	2016	2017	2018
SS	1000	900	850	800
QCC	200	175	150	100
ETM	15	13	11	10
OPL	300	280	250	200
BQE	20	15	13	10

Fenomena selanjutnya, ialah adanya pemikiran dari pekerja apakah pengalaman kerja pun sangat berpengaruh terhadap insentif yang mereka dapatkan nantinya, karena yang terlihat ada beberapa pemikiran dari karyawan yang merasa pekerja yang jauh lebih dulu masuk kedalam perusahaan tersebut, merasa insentif mereka berbeda dengan dirinya yang belum mempunyai pengalaman lama di perusahaan tersebut. Dari kedua fenomena tersebut, saya akan mencari tau tentang, apakah dengan adanya insentif yang lebih besar, serta pengalaman kerja yang jauh lebih lama, dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, karna sudah sepantasnya, apabila suatu karyawan mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan jerih payah pekerjaannya maka nantinya karyawan tersebut tentulah akan semakin bersemangat untuk bekerja, sehingga dapat membuat prestasi kerja karyawan pun cenderung lebih tinggi dibandingkan, dengan karyawan perusahaan lain yang gaji dan insentif pun tidak sebanding dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan masalah yang ada yang telah diuraikan tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Dankos Farma di Departmen Cephalosporin“**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dengan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini ialah :

1. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap prestasi karyawan PT Dankos Farma?

2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan PT Dankos Farma?
3. Bagaimanakah pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan PT Dankos Farma ?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Peneliti membatasi masalah dengan Insentif ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas atau independen, sedangkan prestasi karyawan ( $X_3$ ) sebagai variabel terikat atau dependen.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Prestasi Karyawan ?
2. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi karyawan PT Dankos Farma ?
3. Apakah terdapat pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi karyawan PT Dankos Farma ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi karyawan PT Dankos Farma.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja dengan prestasi karyawan PT Dankos Farma
3. Mengetahui pengaruh insentif dan pengalaman kerja dengan prestasi karyawan PT Dankos Farma.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dari pembelajaran yang nantinya dapat membantu untuk menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan untuk kualitas bagian akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu yang diperoleh penulis dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya diterapkan kesehatan dan keselamatan kerja, serta mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal buruk dikemudian hari, baik didalam maupun diluar proses bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chepkemoi, Judith.(2018). *The Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County*
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Heru, Nursama. (2016). *Corellation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia*.
- Fatima, Kaneez. (2016). *The Effect Of Motivational Incentives On Employees Performance: A Case Study Of Banks Of Karachi, Pakistan*.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Ghazali, imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferai, Venny. (2018). *Pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Askara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Imran (2013). *Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja. Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*
- Koencoro, (2013). *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”* Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mutiaara, Sandra. (2017). *Pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung*.
- Mangkunegara, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rusdakarya: Bandung.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurjannah, Siti. (2016). *Pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pelayanan wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*.
- Rozi, Rahmat.(2013).*Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indah Cargo Kota Pekanbaru*.
- Ramadhani, Ginta.(2015).*Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 15. Bandung: CV.Alfabeta
- Siagian, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara:Jakarta.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.
- Sunarto. (2017). Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Soemohadiwidjodjo, A. T. (2015). Mudah Menyusun SOP. Jakarta: Penebar Plus
- \_\_\_\_\_.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2014).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triwanto, Teguh. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Tjutu Yuniarsih dan Suwanto. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Uhamka.

Zainullah, Suharyanto dan Budio. (2012). *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton*. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 Nomor 2. Hal.125-133