

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SIMONE ACC. COLLECTION
WANASHERANG BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
WINARTI
NIM : 2015512115

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Winarti

NIM : 2015512115

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 30 Agustus 2017

WINARTI

NIM : 2015512115

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SIMONE ACC.COLLECTION
WANAHERANG BOGOR**



WINARTI
NIM : 2015512115

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Sabtu tanggal 2 bulan September tahun 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr.Sri Lestari Prasilowati, MA** .td tangan.....
Ketua Tanggal:
2. **L. Sugoto Sulistyvo, MM** .td tangan.....
Anggota Tanggal:
3. **Y.I Gunawan, SE, MM** .td tangan.....
Anggota Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I.Gunawan, SE.,MM
Tanggal:

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM

SARJANA– PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Winarti

NIM : 2015512115

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor

Bogor, 30 Agustus 2017

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pebimbing 2,

(Y.I.Gunawan, SE.,MM)

(Mursida KW, SE., MM)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

Penelitian dilakukan di PT. Simone ACC.Collection di Wanaherang, Gunung Putri, Bogor dengan mengambil 94 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 1.500 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu 1) Gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Gaji dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki sistem gaji dan insentif karyawan.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini dengan judul Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya hambatan itu dapat diatasi dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis menyadari banyak terdapat kekurangan yang terdapat dalam laporan ini Baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki laporan ini agar menjadi lebih baik kedepannya.

Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Y.I.Gunawan, SE.,MM dan MursidaKW, SE., MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I.Gunawan, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Dr. Heru Mulyadi, SE, MM yang membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Pimpinan dan karyawan PT. Simone ACC.Collection yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademia STIE IPWIJA
7. Rekan-rekan mahasiswa Program SarjanaManajemen STIE IPWIJA.
8. Keluarga tercinta yang senantiasa menjaga mendukung serta membimbing dan ikhlas mendoakan penulis setiap waktu.
9. Kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan penulis jga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberi manfaat bagi perusahaan, pembaca peaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 30 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dsen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.2. Penelitian Terdahulu.....	62
2.3. Kerangka Pemikiran	63
2.4. Hipotesis	63
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	65
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	65
3.2. Jenis Penelitian	66
3.3. Metode Penelitian	70
3.4. Disain Penelitian.....	75
3.5. Instrument Variabel Penelitian	77
3.6. Jenis Dan Sumber Data.....	85
3.7. Teknik Analisis.....	86
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.3

4.1. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.	3
4.2. Pembahasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.	3
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		122
5.1. Kesimpulan		122
5.1. Saran		123
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN.....		124

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan produktifitas yang mungkin melampaui target. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan

perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan Gaji dan Insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak Perusahaan, agar omzetnya dapat meningkat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah gaji dan insentif , yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian gaji dan insentif ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan kinerja karyawan. Pemberian gaji dan insentif yang baik, yaitu gaji dan insentif yang mempertimbangkan kelayakan gaji dan insentif tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan

penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu kinerja para karyawan.

Abraham Maslow dalam Theori Hierarki Kebutuhannya mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Selanjutnya menurut Maslow, seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Hal ini dapat mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan insentif yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi

bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung, maka akan terlihat kinerjanya yang tinggi.

Di PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor , ada masalah mengenai gaji dan insentif karyawan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Setiap tahun karyawan karyawan meminta kenaikan gaji sesuai dengan UMR, tetapi belum terlihat adanya peningkatan kinerja karyawan.

Untuk tahun 2017 sekarang ini memang kenaikan gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, begitu pula dengan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai sistem kompensasi di PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor , dengan judul : **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.
2. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.

3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan;

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara insentif terhadap kinerja PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai gaji, insentif dan kinerja karyawan di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
- b. Bagi PT. Simone ACC.Collection di Wanaherang, Gunung Putri, Bogor adalah dapat dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam menetapkan kebijakan pemberian gaji dan insentif karyawan.
- c. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai pemberian gaji, insentif dan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini di bahas mengenai teori gaji dan insentif, kinerja karyawan dan kerangka konseptual.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang batasan operasional, definisi operasional, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil analisis dan pembahasan antara teori dan praktek serta meninjau seberapa besar perbedaan dan persamaan antara uraian teoritis dan praktek tersebut.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

B. Peran Dan Fungsi Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola system, agar system ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital.

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam

organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik, ada lima nilai karakter dan kompetensi yaitu :

1. Motivasi
2. Sikap atau ciri bawaan
3. Konsep diri
4. pengetahuan
5. Skills

Dan sekurang-kurangnya SDM harus menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas. Ada 4 peran yang harus dimiliki oleh SDM dalam menghadapi tuntutan atau tantangan global:

- a. Melakukan analisis jabatan
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
- c. Menyeleksi tenaga kerja
- d. Memperhatikan atau menata gaji dan upah karyawan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15).

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job recruitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asumsi *the right man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Fungsi-fungsi manajemen SDM

Beberapa fungsi-fungsi manajemen SDM antara lain:

a. Fungsi *directing*

Yaitu yang menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi.

b. Fungsi pembinaan

Dimaksudkan untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi.

c. Fungsi *controlling*

Diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

d. Fungsi pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

e. Fungsi pengembangan (*development*)

Merupakan upaya untuk memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan unggul. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

f. Fungsi kompensasi (*compensation*)

Dalam hal ini dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

g. Fungsi integrasi (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

h. Fungsi pemutusan hubungan kerja (*separation*)

merupakan salah satu program dalam manajemen SDM Yang berkaitan dengan penetapan berakhirnya masa bakti personil bagi organisasinya. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini di atur oleh undang-undang No.12 Tahun 1964.

i. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu *perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia*. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum

tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

j. Performance Evaluation

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

k. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung

jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

l. Employee Relations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk

meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

m. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

n. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya

digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan stakeholder.
- h. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- i. Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

- j. Kesamaan kesempatan tersedia semua.
- k. Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
- l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Administrasi memegang peranan yang sangat penting pada suatu perusahaan atau organisasi untuk memperlancar jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan. The Liang Gie menerangkan bahwa, “Administrasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dalam artian sempit Administrasi merupakan proses kegiatan kerjasama yang sangat bersifat pekerjaan kantor yang meliputi kegiatan mencatat, surat-menyurat dan sebagiannya, yang bersifat teknik ketatausahaan. Sedangkan dalam artian luas meliputi segenap proses kerjasama untuk mencapai tujuan tersebut yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan yang akan dicapai serta proses kerjasama itu bermacam-macam, demikian juga jumlah dan susunan orang-orang yang bekerja sama itu dapat dilaksanakan pada waktu dan tempat yang berlainan, semua menjadi sasaran utama daripada kerjasama tersebut yaitu tujuan yang telah ditetapkan, atau secara umum dapat disebutkan sebagai penyelenggaraan kerja dimana dalam masa modern sekarang ini administrasi merupakan kunci

dalam pelaksanaan kegiatan atau alat yang paling penting dan perlu dilaksanakan.

Jadi, dapat kita simpulkan bahwa pengertian administrasi adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama dari sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan bersama.

Pada dasarnya kegiatan administrasi suatu organisasi dipergunakan untuk menyelesaikan segala pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan administrasi disini sangat diperlukan oleh organisasi tersebut karena pekerjaan organisasi membantu memberi data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan untuk menjalankan manajemen SDM dan mempermudah pimpinan dalam mengambil keputusan untuk pelaksanaan tugas selanjutnya.

Managemen organisasi ini berperan penting dalam memudahkan atau meringankan tugas orang-orang yang menjalankan kegiatan organisasi itu sendiri, juga membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai satu kesatuan dan melayani pelaksanaan pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan, memberikan semua keterangan-keterangan yang lengkap dan yang diperlukan kepada siapa, bilamana, dan dimana hal itu diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan secara efisien terutama bagi pihak pimpinan.

Secara garis besar, administrasi manajemen SDM memiliki fungsi-fungsi yang bersifat menyeluruh dan berlaku bagi setiap organisasi, yang meliputi:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Leading*)
- d. Pengawasan (*Controlling*)

- a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

- b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang membawa hal-hal tersebut kearah tujuan, penugasan tanggungjawab tertentu dan kemudian pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu yang melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Pengarahan (*Leading*)

Pengarahan adalah membuat dan mendapatkan para karyawan melaksanakan apa yang diinginkan, dan harus mereka melakukan dengan melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan.

Namun untuk mewujudkan Manajemen SDM yang terarah, sangatlah membutuhkan seorang *Leader* dalam menjalankan tugasnya sebagai Pimpinan. Untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien, pimpinan telah melakukan pembagian kerja dan tanggung jawab guna menjaga kekeliruan tumpang tindih dalam pekerjaan. Dari pembagian tanggung jawab pada masing-masing bidang dalam organisasi akhirnya dapat menghasilkan suatu kinerja pekerjaan yang baik dan memuaskan sampai unit terkecil dalam organisasi, serta untuk mempermudah atasan dalam pengawasannya.

Peranan administrasi pada umumnya adalah untuk mencapai agar kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan setiap hari dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan efisien atau berjalan dengan tepat waktu, berguna dan

terselenggara dengan baik dan teratur, sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan dan kearsipan mempunyai tujuan untuk menjamin keselamatan bahan pertanggungjawaban tentang perencanaan, pelaksanaan dan penyelenggaraan kehidupan serta untuk menyediakan bahan pertanggungjawaban tersebut bagi bagian organisasi.

2.1.2. Gaji

A. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (p. 118).

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang” (p. 218).

Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat

untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Teori yang lain dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo (1998), yaitu :Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi” (p. 165).

Tulus, (2011:140) “ Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan“.

Menurut Moeheriono (2012:87) di dalam bukunya menjelaskan bahwa :
“Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya. Dengan demikian, selain menerima gaji pokok yang

besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Secara umum dapatlah dikatakan, bahwa komponen gaji yang diterima seseorang, pada umumnya terdiri atas : Gaji Pokok, Aneka tunjangan, aneka Potongan.

B. Tujuan Gaji Dan Manfaat Gaji

Menurut Hasibuan (2002 : 18) tujuan penggajian, antara lain :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan - peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

C. Sistem Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan.

Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara

relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan - perusahaan besar.

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah menurut Hariandja (2007 : 56), dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

a. Sistem gaji menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Gaji sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga - tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang - orang tua akan merasa tidak kerasan.

b. Sistem gaji menurut lamanya dinas.

Sistem gaji semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang - orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Jadi gaji ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem gaji ini kurang bisa memotivasi karyawan.

c. Sistem gaji menurut lamanya kerja.

Gaji menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu kerja yang sama, alasan - alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

d. Sistem gaji menurut kebutuhan.

Gaji yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut gaji menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka gaji itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem gaji menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya gaji yang diterima oleh para karyawan menurut Hariandja (2007 : 327), yaitu :

1. Penawaran dan permintaan karyawan.
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar.

4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Peraturan pemerintah.

Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan - persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan.

Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan - perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang gaji minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Dalam hubungannya dengan ketidaklayakan

dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidaklayakan tersebut menurut Hariandja (2007 : 341), yaitu :

- a. Mengundang skala - skala gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
- b. Skala - skala gaji dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala - skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama. Universitas Sumatera Utara Dalam kebijaksanaan penggajian, tujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan gaji dari sumbangan tenaga dan pikiran karyawan.

Struktur upah / gaji menunjukkan sistem yang formal mengenai skala - skala untuk tujuan tersebut. Sistem ini membedakan dalam pembayaran - pembayaran yang dianggap menunjukkan perbedaan yang sama dalam bentuk - bentuk pekerjaan. Tambahan - tambahan produktivitas atau penyesuaian faktor - faktor perbaikan yang menghubungkan upah / gaji dengan dibuat menurut rata - rata kemajuan perusahaan.

Kebijaksanaan pengupahan umumnya dibuat untuk :

1. Adanya pembayaran upah / gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.

2. Mengadakan diferensiasi penghargaan pengupahan atau penggajian dalam perbedaan skill, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja.
3. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan atau penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
4. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan / penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

D. Komponen-Komponen Gaji

1. Upah tetap

a. Upah pokok

Upah Pokok ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan dan kompetensi pekerja. Upah pokok ini bersifat tetap, tidak boleh turun atau dipotong.

b. Tunjangan tetap.

Tunjangan tetap biasanya diberikan jika ada perbedaan status dan atau adanya tugas tambahan:

- Tunjangan jabatan diberikan pada pekerja yang menempati jabatan struktural dalam perusahaan seperti menjadi koordinator / supervisor / kepala bagian dst.
- Tunjangan komunikasi diberikan kepada karyawan yang menjalankan tugas tertentu yang dalam pelaksanaan kerja membutuhkan banyak komunikasi dengan klien / relasi perusahaan.

- Tunjangan keluarga diberikan kepada pekerja yang telah memiliki tanggungan istri dan atau anak
- Tunjangan kemahalan diberikan kepada pekerja yang ditugaskan ke daerah yang biaya hidupnya lebih mahal dari tempat semula.

Tunjangan tetap dapat berubah jika terjadi perubahan status seperti:

- Tidak mendapat tunjangan jabatan jika ybs tidak lagi menjadi koordinator / supervisor.
- Tidak diberi tunjangan komunikasi jika ybs dipindahtugaskan dan menangani tugas yang tidak perlu komunikasi dengan klien.
- Tunjangan keluarga berkurang jika misalnya anak yang meninggal.
- Tidak mendapat tunjangan kemahalan jika kemudian kembali bertugas ke daerah semula.

Dan intinya tunjangan tetap itu tidak dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan dan diterima sama setiap bulannya.

2. Upah tidak tetap.

Tunjangan ini bersifat variabel, biasanya diberikan berdasarkan jumlah kehadiran. Jika tidak masuk kerja tidak diberikan, seperti Tunjangan Makan, Tunjangan Transport, Insentif kehadiran dll. Jadi

Untuk upah tidak tetap yakni upah yang diterima setiap bulannya tidak selalu sama, karena dipengaruhi oleh tingkat kehadiran.

Untuk penetapan komponen – komponen payroll / daftar gaji umumnya di tetapkan berdasarkan company policy masing – masing perusahaan, tetapi secara umum biasanya setiap perusahaan setidaknya mencantumkan komponen – komponen sebagai berikut :

- a. Gaji pokok / basic salary.
- b. Tunjangan tetap / fixed allowance.
- c. Tunjangan transport / Transport allowance.
- d. Potongan transport / transport deduction.
- e. Potongan Absensi / Absence deduction.
- f. Uang makan / Meal allowance.
- g. Uang lembur / Overtime.
- h. Tunjangan lain – lain / Others allowance.
- i. Potongan lain – lain / Others deduction.
- j. Tunjangan pengobatan / Medical allowance.
- k. Tunjangan Asuransi / Insurance Incentive.
- l. Tunjangan Premi Jamsostek / Jamsostek premi allowance.
- m. Potongan premi Jamsostek / Charge of Jamsostek premi.
- n. Bonus / Bonus.
- o. Tunjangan Hari Raya.
- p. Tunjangan Pajak / Tax allowance.

q. Potongan pajak / tax cuts.

E. Peranan Gaji

Menurut Moekijat (2002 : 87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan

F. Fungsi Penggajian

Menurut Komaruddin (1995) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu (p. 164) :

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.1.3. Insentif

A. Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Nawawi, 2003: 317).

Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2002:133). Sedangkan pengertian insentif menurut buku Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan manajemen yang disusun oleh Lumbatoruan (2002: 270) adalah sistem imbalan yang direncanakan untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar

meningkatkan prestasi dan efisiensi. Sehingga hasil karya mereka diatas standar yang telah ditentukan

B. Jenis-jenis Insentif

Menurut Manullang (1981:141), tipe insentif ada dua yaitu:

a. Finansial insentif

Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.

b. Non finansial insentif.

Ada 2 elemen utama dari non finansial insentif, yaitu :

1. Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja.
2. Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.

Berdasarkan kepada siapa insentif diberikan, maka jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu :

1. Individual Incentive, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing karyawan.

2. Group Incentive, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok.
3. Plant Wide Incentive, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

C. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Koontz (1986:648), insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:

1. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

2. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja. Menurut analisis para ahli, situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

D. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93). Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b. Bekerja lebih disiplin.
- c. Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

E. Proses Pemberian Insentif

Menurut Harsono (1987 : 85) proses pemberian insentif dapat dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Proses Pemberian Insentif berdasarkan kelompok
2. Proses Pemberian Insentif berdasarkan perorangan.

Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Sedangkan insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan (Panggabean, 2002 :90-91).

Menurut Oangabean (2002:91) Pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.

2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Dessler (1997:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok.

Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari:

- a. Profit sharing plan, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan
- b. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan dimana perusahaan menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.
- c. Rencana Scanlon, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan dan berbagai tunjangan.
- d. Gainsharing plans, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Syarat Pemberian Insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif

Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah:

- a. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
- b. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- c. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
- d. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990 : 163) sifat dasar pengupahan agar proses pemberian insentif berhasil:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima karyawan seharusnya langsung menaikkan output.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.

- d. Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
- e. Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

F. Sistem Pemberian Insentif

Panggabean (2002 : 77) mendefenisikan insentif sebagai: “Imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.”

Sistem insentif dibedakan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

a. *Scanlon Plan*

Scanlon plan adalah suatu sistem pemberian insentif, dimana semua pekerja akan berbagi hasil dengan perusahaan bila ternyata ada penghematan dalam biaya personel (*labor cost*).

b. *The Rucker Plan* dan *Kaiser Stell Plan*

Kedua program ini agak mirip dengan program *scanlon*, tetapi menjadi lebih ruwet sehingga tidak sepopuler *scanlon plan*. Program ini hanya dilakukan oleh peneliti yang memiliki keterampilan yang lebih karena memiliki tingkat kesulitan dalam pelaksanaannya.

c. Sistem *Piece Work*

Sistem ini bersifat sangat individualistik dan memberikan hadiah kepada pekerja sesuai dengan porsi kontribusinya kepada peningkatan produktifitas.

Sistem ini terbagi atas dua juga, yaitu:

1. Upah Borongan

Merupakan sistem *Piece Work* yang paling mendasar yaitu pekerja dibayar berdasarkan apa yang mereka hasilkan tanpa didasarkan pada waktu yang digunakan. Sistem ini biasanya dilakukan oleh pekerja dalam jumlah yang banyak.

2. Sistem *Standard Hour*

Merupakan sistem *Piece Work* yang sekarang ini populer. Tetapi sistem ini harus direncanakan dengan baik sebelum menerapkannya. Mula-mula harus diamati berapa lama waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja yang sudah cukup terlatih dan cakap untuk menghasilkan sebuah produk. Setelah jumlah waktu rata-rata diperoleh, dihitung berapa jumlah produk yang harus dihasilkan dalam waktu satu jam kerja atau untuk seluruh jam kerja efektif dalam satu shift tergantung pada kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan serikat pekerja. Sistem ini lebih terorganisir dibandingkan dengan sistem upah borongan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari

oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya ”.

Kinerja adalah kumpulan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang pegawai ke tempat kerja: pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kondisi eksternal mendukung produktivitas seorang karyawan, walaupun ia memiliki keterampilan dan motivasi yang baik. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung yang berada diluar kendali karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.(Rivai & Basri, 2004: 14).

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16).

B. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja sendiri memiliki beberapa pengertian yaitu:

1. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler & Jackson, 1996:3)
2. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu.

Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal, pada halaman 15 menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

- b. Tugas individu.
- c. Perilaku individu.

d. Dan ciri individu.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Tujuan penilaian kinerja

Schuler dan Jackson dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia edisi keenam, jilid kedua pada tahun 1996 menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu:

- a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang.
- b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
- c. Pemeliharaan sistem.
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektifitas dari penilaian kinerja diatas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan (Schuler&Jackson ,1996 : 48), yaitu:

1. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.

2. Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan.
3. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi.
4. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

Manfaat penilaian kerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai & Basri, 2004:55).

Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1. Orang yang dinilai (karyawan)
2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan
3. Perusahaan.

Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai&Basri,2004 :58), antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan kepuasan hidup.
- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.

- f. Pengembangan tantang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas .
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
- m. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

Manfaat bagi penilai (supervisor/manager/penyelia)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja (Rivai&Basri, 2004 : 60) adalah;

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
5. Peningkatan kepuasan kerja .
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
7. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
8. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
9. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer.
10. Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
11. Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.
12. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi antara karyawan dan manajer. Dapat sebagai sarana

meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.

13. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah, (Rivai&Basri, 2004 : 62) antara lain;

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena;
 - Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.;
 - Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;
 - Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
- c. Meningkatkan kualitas komunikasi;
- d. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
- e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;

- f. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan;
- g. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;
- h. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
- i. Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan;
- j. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;
- k. Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik;
- l. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat;
- m. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi maka hal terpenting yang perlu dipahami, diantaranya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Mangkunegara (2002: 67) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan
- b. Faktor Motivasi
- c. Keterbatasan Waktu

D. Meningkatkan Kinerja Yang Baik

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan Perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Tentunya itu semua tidaklah mudah membalikan telapak tangan akan mesti ada peran langsung ke ikut sertaan dalam manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebanani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

Tanpa disadari akhir-akhir ini mungkin di setiap perusahaan ada pihak manajemen yang maunya menang sendiri, akan tetapi pihak manajemen juga tidak bisa menyalahi bawahannya. Untuk dari itulah pihak manajemen terkait mesti turun langsung kelapangan agar bisa melihat bagaimana menciptakan teknik yang baik serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan.

Menurut Gilmer ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kinerja:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Faktor intrinsik dan pekerjaan
- f. Kondisi kerja
- g. Aspek sosial dalam pekerjaan
- h. Komunikasi dan
- i. Fasilitas

Sedangkan Heidjrachman dan Husnan juga mengemukakan hal yang hampir sama, bahwa beberapa faktor di bawah ini adalah kebutuhan dan keinginan pegawai:

- a. Gaji yang baik

- b. Pekerjaan yang aman
- c. Rekan sekerja yang kompak
- d. Penghargaan terhadap pekerjaan
- e. Pekerjaan yang berarti
- f. Kesempatan untuk maju
- g. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- h. Pengarahan dan perintah yang wajar
- i. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Begitu juga sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih tinggi dari pada yang diharapkan, secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disamping itu ada beberapa hal yang mesti dijadikan pondasi bagi setiap manajemen untuk bisa menciptakan kinerja yang maksimal diantaranya :

- a. Pihak manajemen harus mengetahui betul bagaimana teknik pengerjaan
- b. Pihak manajemen harus mngetahui betul bagaimana kendala-kendala yang dihadapi
- c. Pihak manajen harus turun langsung kelapangan,tujuannya agar menciptakan hubungan baik antar manajemen dengan karyawan

- d. Pihak manajemen harus bisa memahami bagaimana tingkat kesulitan dari setiap proses
- e. Pihak manajemen harus bisa menemukan teknik agar produktivitas bisa berjalan dengan baik.

Ada pun juga sikap yang harus diambil dalam setiap manajemen Johan, R. (2002) :

- a. Siap
- b. Siaga
- c. Cepat
- d. Tanggap
- e. Laksanakan

Itulah yang bisa meningkatkan bagaimana efektifitas waktu yang akan ditempuh dalam satu hari bekerja sehingga meningkatkan mutu efisiensi waktu dalam bekerja dan manajemen harus bisa menciptakan metode bekerja dengan baik dan bawahan merasa nyaman dalam metode yang ditemukan tersebut.

Tidak dapat dipungkiri jika salah saja metode pada pihak manajemen maka akan berdampak pada kinerja bawahan sehingga bawahan akan trz selalu mengikuti metode yang telah diberikan oleh atasan. Suryabrata, S. (2002) Jika suatu atasan menginginkan produktivitas meningkat maka pihak manajemen terkait mesti melakukan adanya perombakan sistem metode kerja,karyawan akan puas dalam bekerja tanpa adanya tekanan yang berdampak pada

psikologis bagi karyawan. Hal demikian akan terjalin hubungan antara manajemen dengan karyawan.

Ada beberapa point penting yang perlu kita ingat dalam upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dibawah ini ada 5 kunci dasar dalam mendongkrak kinerja. ;

a. Kekhususan

Karyawan membutuhkan spesifikasi. Informasi spesifik secara lengkap dengan tata cara pelaksanaan yang baik dan terarah sangat membantu stabilitas kinerja, sekaligus memperbaiki kekurangan. Manajer tak perlu sibuk memandori dan karyawan tahu keinginan perusahaan, ini menunjang kreativitas. Hal ini bisa dicapai dengan manajemen Job Description (pembagian bidang kerja, tugas pokok dan fungsi, kewenangan, dll) yang baik. Point ini dapat pula diwujudkan dengan penempatan orang yang tepat pada posisi/jabatan yang sesuai bidang keahliannya (right man in the right job) .

b. Konsistensi

Informasi sebaiknya tidak saling bertentangan. Misalnya penilaian berkala baik, tapi penilaian tahunan buruk. Inkonsistensi yang seperti ini dapat meresahkan dan mengganggu kinerja. Pada point ini sistem monitoring dan evaluasi perusahaan harus mempunyai arahcapaian/standart kinerja dan target yang jelas. Hal ini akan mempermudah perusahaan dalam melihat perkembangan kemajuan yang telah dicapai dan data laporan yang akurat.

Sehingga dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang baik.

c. Waktu yang tepat

Umpan balik sebaiknya segera diberikan, agar karyawan termotivasi memperbaiki. Kalau kelamaan ada keengganan mengevaluasi. Mereka terlanjur merasa benar dan akan sangat terpukul jika dapat nilai rapor jelek.

d. Komunikasi yang efektif

Manajer harus mampu menciptakan komunikasi efektif untuk menumbuhkan persamaan persepsi dengan karyawan. Jika pernyataan/instruksi manajer tidak dimengerti atau diterima sepotong-sepotong, sasaran tak akan tercapai. Komunikasi efektif sangat berperan vital dalam penciptaan suasana kerja yang sehat. Instruksi atasan yang jelas dan benar harus dapat dipahami oleh karyawan. Pada saat terdapat masalah, harus disecepatnya diselesaikan. Bila terdapat unsur-unsur konflik baik vertikal (manajer–karyawan) maupun horizontal (sesama karyawan) dalam suatu perusahaan dibiarkan berlarut, sangat berpotensi mengganggu stabilitas iklim kerja.

e. Niat baik dan kerjasama

Manajer perlu menunjukkan niat baik dan kerjasama. Umpan balik yang hanya bertujuan menjatuhkan atau mempermalukan karyawan tak akan mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat. Karyawan yang ikut memberikan ide dalam menetapkan sasaran atau standar kinerja, berarti

telah mengemukakan kehendak dan kebutuhannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencapainya, karena dia tahu apa yang dia mau.

Dengan 5 point dasar diatas, sangat jelas pola yang diciptakan merupakan hasil dari hubungan interaksi manajer/atasan dan karyawan/bawahan di lapangan. Meningkatkan kinerja karyawan tentunya membawa suatu perusahaan dapat lebih cepat mencapai profit yang diinginkan. Hal demikian serupa terjadi jika apa yang diharapkan perusahaan untuk bisa mencapai hasil apa yang di inginkan maka perlunya ada suatu komunikasi antara pihak manajemen dan perusahaan serta manajemen juga jangan sampai egonya besar akan tetapi harus memikirkan bagaimana cara kita mengerjakan pekerjaan tersebut dengan selesai bersama-sama dan harus bisa menemukan metode yang tepat serta langkah manajemen dalam mengambil keputusan haruslah tepat jangan sampai ada salah satu yang terbebani malah membuat urusan sekain tak terkendali samping itu pula sebagai bawahan memegang peranan penting dalam perusahaan haruslah mengikuti kebijakan yang di buat oleh pihak manajemen agar semuar bawahan bisa bekerja sampai selesai dan mencapai hasil yang diinginkan.

Kesimpulannya adalah bahwa dalam menciptakan metode bekerja yang baik yaitu bagaimana bisa menciptakan hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik. Karakteristik Priorotas Kinerja : Makna dan isi dari istilah kinerja secara komprehensif didiskusikan oleh Folan et al(2007), yang menegaskan tiga prioritas dari kinerja:

- Pertama, kinerja butuh dianalisa berdasarkan setiap entitas di dalam lingkup lingkungan di mana dia beroperasi.
- Kedua, kinerja selalu terkait dengan satu atau lebih tujuan organisasi yang ditentukan oleh organisasi yang mana kinerjanya dianalisa.
- Ketiga, kinerja disaring menjadi karakteristik yang relevan dan bisa dikenali.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai gaji, insentif terhadap kinerja karyawan, yang menjadi rujukan penelitian ini sebagai berikut ;

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Kabupaten Grobogan) Yayan Dwi Ertanto Suharnomo (2011), Analysis result showed that : (1) Salary have positive and significant effect towards performance, (2) Salary have positive and significant effect towards self esteem, (3) Self esteem have positive and significant effect towards performance, (4) Salary have have positive and significant effect towards performance, with self esteem as mediating variable. But only partial mediating because the direct effect bigger than indirect effect.
2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan Persada Swalayan Malang).

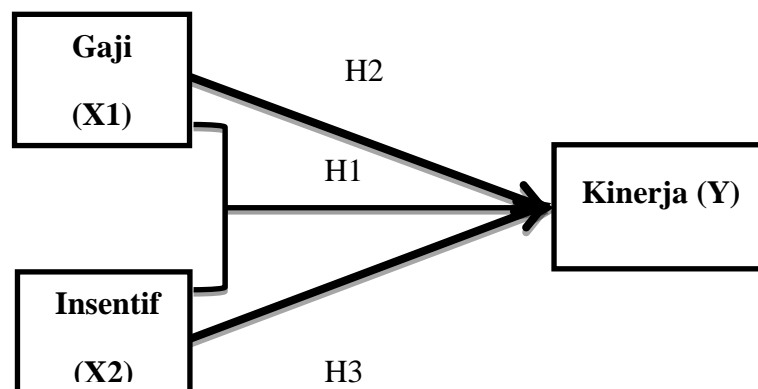
Sumber : Arindiah Citra Dewi Agustin, 2010

Hasil Penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu pemberian insentif, variabel dependen (Y) yaitu kinerja, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah dilatar belakang dan teori yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai acuan dalam melakukan analisis, seperti gambar berikut :

Gambar Kerangka Pikir Penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu ;

1. Ada pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Simone ACC.CollectionJl. Barokah, Wanaherang, Gn. Putri, Bogor. Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan peneliti didapatkan berbagai masalah yang perlu untuk diteliti.

Perusahaan ini sebagai objek penelitian karena peneliti menemukan permasalahan yang berhubungan dengan Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, dari mulai bulan Februari sampai dengan bulan April 2017. Adapun rencana penelitian yang peneliti lakukan dapat dilihat pada uraian berikut ini.

No	Kegiatan	Februari				Maret				April			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Untuk menganalisa data secara deskriptif peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh dipilih dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskripsi tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone

ACC.Collection di Wanaherang, Gunung Putri , Bogor kemudian menguji data dalam bentuk angket berdasarkan skala likert dengan metode analisis regresi linear berganda.

3.2.1. Populasi

Sugiono (2008 : 115), menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri, Wanaherang, Bogor.

3.2.2. Sampel

Sugiono, (2008 : 116), menyatakan bahwa : ” Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sample yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Teknik pengambilan sampel secara insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti. Dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogorsebanyak 1.500 orang, penulis memilih atau mengambil sampel sebagai responden sebanyak

94orang. Penulis berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh karyawan yang ada.

Menentukan Jumlah Sampel dengan Rumus Slovin

Dalam suatu penelitian, seringkali kita tidak dapat mengamati seluruh individu dalam suatu **populasi**. Hal ini dapat dikarenakan jumlah populasi yang amat besar, cakupan wilayah penelitian yang cukup luas, atau keterbatasan biaya penelitian. Untuk itu, kebanyakan penelitian menggunakan **sampel**. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif.

Secara umum, terdapat dua pendekatan dalam metode pemilihan sampel. Yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam metode *probability sampling*, seluruh unsur (misalnya: orang, rumah tangga) dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dalam sampel. Dalam metode ini, cara pemilihan sampel harus dilakukan secara acak (*random*). Demikian pula dengan jumlah sampel minimum, harus dihitung secara matematis berdasarkan probabilitas.

Sebaliknya, dalam metode *nonprobability sampling*, unsur populasi yang dipilih sebagai sampel tidak memiliki kesempatan yang sama, misalnya karena ketersediaan (contoh: orang yang sukarela sebagai responden), atau karena dipilih

peneliti secara subyektif. Sebagai akibatnya, penelitian tersebut tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya.

Metode Slovin

Pertanyaan dalam seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

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

dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi.

Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Menentukan sampel untuk penelitaian padaPT. Simone ACC.Collection Wanaherang, Bogor dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N e^2) = 1500 / (1 + 1500 \times 0,1^2) = 93,75 \approx 94.$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 94 karyawan dengan batas toleransi kesalahan 10%.

Dimana pembagian porposal responden setiap divisinya sebagai berikut;

No.	Divisi	Total Populasi per Divisi	Sampel Yang Di ambil per Divisi
1.	Ware House	50 (3,33%)	3
2.	Cutting & Skipping	230 (15,33%)	15
3.	Persiapan	360 (24%)	23
4.	Handle	380 (25,33%)	24
5.	Produksi	480 (32%)	29
	Total	1500 (100%)	94

3.3. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

a. Metode analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai sistem gaji dan insentif kerja karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor , berdasarkan hasil jawaban responden.

b. Metode analisis regresi linear berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem gaji dan insentif, yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 16.

Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = skor kinerja kerja karyawan

- a = konstanta
- $b_1 \dots b_3$ = koefisien regresi
- X_1 = skor variabel Gaji
- X_2 = skor variabel Insentif
- e = standar error

Penelitian ini mempunyai beberapa pengujian. yaitu:

1. Uji validitas dan realibilitas kuesioner.

Kuesioner penelitian sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Karena sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel insidental, maka sampel untuk uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri, Bogor. Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk melakukan pengujian validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 16.0.

2. Uji Asumsi Klasik

Pada kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi linear berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF lebih kecil dari 5, maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi linear digunakan analisa residual berupa grafik sebagai dasar pengambilan keputusan dalam sebuah penelitian.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersarna-sama dengan variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh sistem gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh sistem gaji terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Uji signifikansi parsial (uji t)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

$H_1 : b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

$H_3 : b_1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

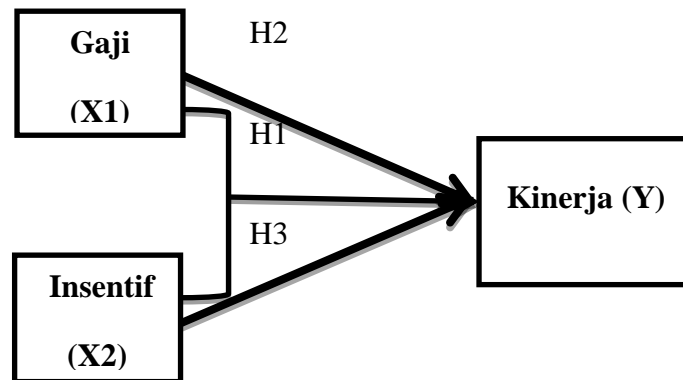
3.4. Disain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Sugiyono (2011) mengemukakan sebagai berikut:

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Merujuk pada pendapat di atas, penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam kinerja PT. Simone ACC.Collection, Wanaherang, Gunung Putri, Boogor dalam bentuk penghimpunan data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, maka **desain penelitian** sebagai model konstelasi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.5. Instrument Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 199) kuesioner/ angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur. Angket terbagi atas dua, yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket yang digunakan pada penelitian adalah angket tertutup.

Angket tertutup merupakan angket yang jawabannya telah disediakan dan responden hanya menjawab setiap pertanyaan dengan cara memilih alternatif jawaban yang telah disediakan (Arikunto, 2010, hlm. 195). Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert dengan alternatif jawaban yang dipilih responden, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), KS (kurang sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai).

Pengukuran kinerja pada suatu perusahaan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi kinerja pada suatu perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Sangat setuju sekali	: Skor 5
Setuju(S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak setuju (TS)	: Skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: Skor 1

1. Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilaksanakan.

Validitas adalah istilah penting dalam penelitian yang mengacu pada konseptual dan kesehatan ilmiah dari sebuah studi penelitian (Graziano & Raulin, 2004). Untuk menghasilkan kesimpulan yang valid, konsep yang sangat penting dan berguna dalam segala bentuk metodologi penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan akurasi dan kegunaan temuan dengan menghilangkan atau mengendalikan banyak pengganggu variabel mungkin, yang memungkinkan untuk kepercayaan yang lebih besar dalam temuan sebuah studi

yang diberikan. Membicarakan validitas sebagai terminologi penelitian, setidaknya tidaknya akan sampai pada dua pengertian, yakni berkaitan dengan pengukuran dan yang kedua berkaitan dengan penelitian itu sendiri.

Validitas berkaitan dengan tiga unsur; alat ukur, metode ukuran dan pengukur (peneliti). Validitas ukur adalah suatu keadaan dimana alat ukur yang digunakan untuk mengukur karakteristik seperti yang diinginkan oleh peneliti untuk diukur. Validitas penelitian mempunyai pengertian yang berbeda dengan validitas pengukuran, walaupun untuk termencapai validitas penelitian syarat validitas pengukuran harus terpenuhi pula.

Ada empat jenis yang berbeda dari validitas (validitas internal, eksternal validitas, validitas konstruk, dan validitas kesimpulan statistik) yang berinteraksi untuk mengendalikan dan meminimalkan dampak dari berbagai asing faktor yang dapat mengacaukan studi dan mengurangi akurasi yang kesimpulan. Namun yang akan di bahas sekarang ialah yang di kenal dengan validitas eksternal dan internal yang di kemukakan oleh Sugiyono membagi validitas menjadi dua jenis, yaitu validitas internal dan validitas eksternal.

1. Validitas Internal

Membicarakan validitas sebagai terminologi penelitian, setidaknya tidaknya akan sampai pada dua pengertian, yakni berkaitan dengan pengukuran dan yang kedua berkaitan dengan penelitian itu sendiri. validitas berkaitan dengan tiga unsur; alat ukur, metode ukuran dan pengukur (peneliti).

Validitas ukur adalah suatu keadaan dimana alat ukur yang di gunakan untuk mengukur karakteristik seperti yang diinginkan oleh peneliti untuk di ukur. Validitas penelitian mempunyai pengertian yang berbeda dengan validitas pengukuran , walaupun untuk termencapai validitas penelitian syarat validitas pengukuran harus terpenuhi pula

Validitas internal : ikwal kesahihan penelitian yang menyangkut pernyataan ; sejauh mana perubahan yang diamati dalam suatu penelitian (terutama penelitian ekprimental) benar-benar hanya terjadi karena perlakuan yang di berikan dan bukan pengaruh factor lain (variabel luar).

Faktor- Faktor yang mempengaruhi validitas internal :

1. Sejarah (history) :peristiwa yang terjadi pada waktu lalu dan kadang-kadang dapat berpengaruh teradap variabel terikat
2. Kematangan (muturitas) : adanya perubahan baik secara biologis maupun non biologis yang prosesnya dapat berpengaruh.
3. Seleksi(selection) : adanya perubahan cirri-ciri atau sifat-sifat dari suatu populasi.
4. Prosedur (testing) : terjadinya stress yang dapat berpengaruh terhadap hasil tes.
5. Instrumen : adanya pengaruh yang diakibatkan oleh alat ukur terhadap hasil tes.

6. Mortalitas : adanya perubahan yang terjadikarena adanya anggota dari populasi yang drop out.
7. Nilai rata-rata : terjadinya perubahan akibat adanya nilai ekstrim tinggi atau yang rendah seingga mempengaruhi hasil tesnya

2. Validitas Eksternal

Validitas eksternal : ikhwal penelitian yang menyangkut pertanyaan, sejauh mana hasil suatu penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi induk (asal sampel) penelitian diambil.

Contoh : apabila kita meneliti tingkat efektifitas suatu metode penyuluhan baru mengenai program imunisasi dengan mengambil sampel di suatu desa dan ternyata baik hasilnya.

Factor-faktor yang mempengaruhi validitas

1. Efek seleksi berbagai anggota sampel
2. Gangguan penanganan perlakuan berganda

Uji Validitas

Data yang diperlukan dalam rumus adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\sum X = \dots \sum Y = \dots \sum XY = \dots \sum X^2 = \dots \sum Y^2 = \dots n = \dots$$

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Suatu Kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item tersebut valid.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut ;

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\Sigma\sigma_t^2$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.6. Jenis Dan Sumber Data

3.6.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dan dua jenis. yaitu:

1. *Data Primer.*

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk wawancara kepada karyawan tetap PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor, maupun melalui observasi lapangan secara langsung.

2. *Data Sekunder.*

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

3.6.2. Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari

responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden.

3.7. Teknik Analisis

a. Teknik Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi berganda dari Supranto (2001:38) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

e = ramalan error

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Gaji

X2 = Insentif

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows versi 16.0. sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan koefisien korelasi berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{Total\ SS}$$

Dimana :

SSR : Sum of Squares Regression

Total SS : Total Sum Of Squares

Ari Ananta (2005:10) dalam buku Landasan Ekonometrika, mengatakan koefisien Korelasi Berganda (R) dapat dihitung dengan cara :

$$R = \sqrt{R^2}$$

Semakin dekat nilai R^2 dengan 1, semakin kuat model itu dalam menerangkan variasi variabel terikat, dan semakin dekat nilai R^2 dengan 0 maka semakin lemah model itu dalam menerangkan variabel terikat.

J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, untuk melihat kebermaknaan nilai koefisien korelasi tersebut yaitu dengan menggunakan uji F. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 : Koefisien regresi berganda

K : Jumlah variabel bebas

N : Jumlah responden

F : F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

Langkah-langkah berikutnya adalah melihat F_{hitung} (dengan $\alpha = n-k-1$) pada level of significant ($\alpha = 0,05$) yang telah ditentukan dan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Nilai koefisien korelasi berganda dikatakan bermakna atau sangat bermakna jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak.

H_1 : $\beta_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh nyata.

H_0 : $\beta_0 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh nyata

Selanjutnya Koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk melihat variabel bebas secara parsial dalam menjelsakan variasi variabel terikat.Sedangkan koefisien korelasi parsial (R) yaitu untuk melihat derajat atau kuat tidaknya hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikatnya, diasumsikan variabel lain konstan.

Koefisien determinasi (R^2) ini dapat dihitung melalui koefisien regresinya menurut J.J Supranto (2000:46) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, dengan rumus sebagai berikut :

$$rb^2 = \frac{tb^2}{tb^2 + n - k - 1}$$

Dimana tb adalah statistik t koefisien X_b

Dengan demikian koefisien korelasi parsialnya (R) adalah :

$$rb = \sqrt{rb^2}$$

Selanjutnya untuk melihat signifikan tidaknya koefisien itu digunakan t test (uji t) dari Aris Ananta (2005:26) dengan $\alpha = 0,05$ dihitung dengan cara :

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial ini dikatakan bermakna bila $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$.

b. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini dilakukan proses pengolahan data yang berupa hasil kuisisioner untuk kemudian dikuantitatifkan berdasarkan skala interval, dan dihitung atas dasar nilai rata-rata untuk kemudian ditentukan tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Dari data yang telah dihitung rata-ratanya, kemudian dimasukkan dalam satu tabel matrix tanggapan responden, untuk selanjutnya dapat dianalisis dengan regresi berganda, yang secara keseluruhan menggunakan sistem komputer melalui Program *SPSS* versi 16.0.

Hasil pengolahan *SPSS* tersebut akan menghasilkan print out regresi berganda, kemudian dengan teknik program yang sama diuji menggunakan uji F untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent, maupun uji t untuk pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga dapat dibuktikan apakah hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak.

Jika dalam perhitungan, hasil uji F pada tingkat signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) atau level of confidence diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini berarti bahwa variabel independent secara simultan atau secara bersama-sama memberikan pengaruh yang berarti pada variabel dependent. Sedangkan untuk menguji hipotesis apakah salah satu variabel independent mempunyai pengaruh yang dominan terhadap

variabel dependent (secara parsial) digunakan uji t, maka hipotesis kedua diterima kalau dalam tingkat signifikansi 5 % $t_{hitung} > t_{tabel}$.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Berikut ini merupakan gambaran umum responden, penggolongan terhadap karyawan yang terpilih sebagai responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan hobi.

Tabel 4.1

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	25	26,59%
Wanita	69	73,41%
Total	94	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dari 94 orang responden yang menjadi penelitian bahwa 25 responden berjenis kelamin pria (26,59%), sedangkan 69 responden berjenis kelamin wanita (73,40%).

Tabel 4.2**Berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	5	5,31%
20-30 tahun	78	82,97%
31-40 tahun	11	11,70%
Total	94	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dari 94 orang responden yang menjadi penelitian bahwa 5 responden berusia < 20 (5,31%), 78 responden berusia 20-30 tahun (82,97%), sedangkan 11 responden berusia 31-40 tahun (11,70%).

Tabel 4.3**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Lulus SMU	89	94,68%
Lulus Akademik	3	3,19%
Lulus S1	2	2,13%
Total	94	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dari 94 orang responden yang menjadi penelitian bahwa 89 responden berpendidikan terakhir SMU (94,68%), 3 responden berpendidikan terakhir akademik (3,19%), sedangkan 2 responden berpendidikan terakhir S1 (2,13%).

Tabel 4.4**Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	49	52,13%
Sudah Menikah	45	47,87%
Total	94	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dari 94 orang responden yang menjadi penelitian bahwa 49 responden belum menikah (52,13%), sedangkan 45 responden sudah menikah (47,87 %).

Tabel 4.5

Berdasarkan Hobi

Hobi	Frekuensi	Presentase
Olahraga	7	7,45%
Musik	35	37,23%
Rekreasi	52	55,31%
Total	94	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dari 94 orang responden yang menjadi penelitian bahwa 7 responden menyukai Olahraga (7,45%), 35 responden menyukai Musik (37,23%), sedangkan 52 responden menyukai Rekreasi (55,31%).

4.1.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Stimulasi Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur . Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item , yaitu mengkorelasikan skor tiap butir

dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk melakukan pengujian validitas, menggunakan bantuan program software SPSS versi 16.0.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.40	11.319	.768	.895
X2	39.39	11.403	.737	.897
X3	39.46	11.713	.672	.901
X4	39.37	11.785	.677	.901
X5	39.32	11.682	.662	.902
X6	39.40	11.319	.768	.895
X7	39.39	11.403	.737	.897
X8	39.39	11.768	.692	.900
X9	39.32	12.112	.560	.907
X10	39.44	12.571	.452	.913

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen , seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N=94 yaitu sebesar 0,201 .

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	39.45	10.873	.713	.886
x2	39.39	10.994	.658	.890
x3	39.48	10.575	.753	.883
x4	39.47	11.026	.670	.889
x5	39.39	10.994	.658	.890
x6	39.46	12.208	.287	.912
x7	39.48	10.575	.753	.883
x8	39.47	10.983	.618	.893
x9	39.53	10.854	.690	.888
x10	39.45	10.873	.713	.886

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen , seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N=94 yaitu sebesar 0,201.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y (1)	39.3298	12.912	.674	.919
Y (2)	39.2553	13.246	.551	.925
Y(3)	39.3298	12.503	.728	.916
Y(4)	39.3298	12.567	.709	.917
Y(5)	39.3936	12.521	.756	.915
Y(6)	39.3085	12.667	.742	.916
Y(7)	39.3404	12.442	.750	.915
Y(8)	39.3298	12.567	.709	.917
Y(9)	39.3936	12.521	.756	.915
Y(10)	39.3085	12.667	.742	.916

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen , seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N=94 yaitu sebesar 0,201.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk melakukan pengujian realibilitas instrumen, menggunakan bantuan program software SPSS versi 16.0.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaji

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Gaji diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha kritis ($0,910 > 0,600$) sehingga variabel Gaji (X1) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

Tabel 4.10**Hasil Uji Reabilitas Variabel Insentif****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Insentif diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha kritis ($0,900 > 0,600$) sehingga variabel Insentif (X2) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

Tabel 4.11**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Gaji diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha kritis ($0,926 > 0,600$) sehingga

variabel Kinerja (Y) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

2. Deskripsi Variabel

Analisis data responden merupakan deskriptif data yang diperoleh dilapangan, hasil responden akan dideskripsikan berdasarkan masing-masing variabel.

Dalam penelitian ini digunakan penilaian terhadap 94 responden dengan menjawab koesioner 10 pertanyaan. Dari hasil jawaban/tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan dalam koesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12

Deskripsi Variabel Gaji (X1)

Variabel Gaji (X1)		Jumlah	Presentase
9-15	Sangat Tidak Baik	0	0
16-23	Tidak Baik	0	0
24-30	Cukup Baik	0	0
37-42	Baik	48	51%
43-50	Sangat Baik	46	49%
Total		94	100%

Nilai rata-rata jawaban terhadap variabel Gaji (X1) responden yang menjawab sangat tidak baik 0%, Responden yang menjawab tidak baik 0%, Responden yang menjawab cukup baik 0%, Responden yang menjawab baik 48 orang atau 50% , sedangkan responden yang menjawab sangat baik 46 atau 49%.

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Insentif (X2)

Variabel Gaji (X1)		Jumlah	Presentase
9-15	Sangat Tidak Baik	0	0
16-23	Tidak Baik	0	0
24-30	Cukup Baik	0	0
37-42	Baik	31	33%
43-50	Sangat Baik	63	67%
Total		94	100%

Nilai rata-rata jawaban terhadap variabel Insentif (X2) responden yang menjawab sangat tidak baik 0%, Responden yang menjawab tidak baik 0%, Responden yang menjawab cukup baik 0%, Responden yang menjawab baik 31 orang atau 33% , sedangkan responden yang menjawab sangat baik 63 atau 67%.

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Variabel Gaji (X1)		Jumlah	Presentase
9-15	Sangat Tidak Baik	0	0
16-23	Tidak Baik	0	0
24-30	Cukup Baik	0	0
37-42	Baik	52	55%
43-50	Sangat Baik	42	45%
Total		94	100%

Nilai rata-rata jawaban terhadap variabel Kinerja (Y) responden yang menjawab sangat tidak baik 0%, Responden yang menjawab tidak baik 0%, Responden yang menjawab cukup baik 0%, Responden yang menjawab baik 52 orang atau 55% , sedangkan responden yang menjawab sangat baik 42 atau 45%.

3. Regresi Ganda

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, karena Uji-T dan Uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. (Ghozali, 2010 : 110). Pengujian normalitas dilakukan

terhadap nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, data dikategorikan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *asymptoticsignificance* $> \alpha = 5\%$.

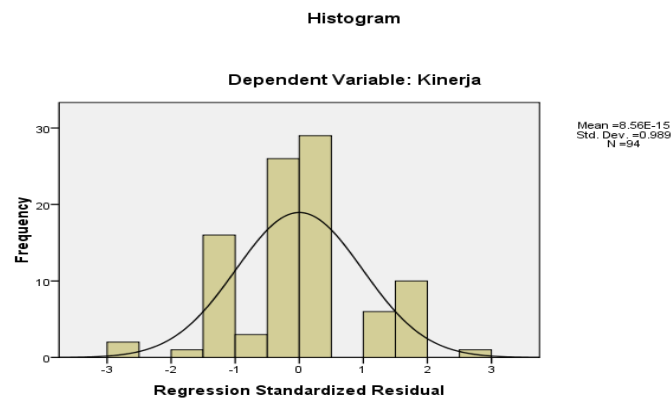
Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaji	Insentif	Kinerja
N		94	94	94
Normal Parameters ^a	Mean	43.77	43.52	43.70
	Std. Deviation	3.783	2.359	3.937
Most Extreme	Absolute	.208	.141	.220
Differences	Positive	.208	.141	.220
	Negative	-.134	-.083	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		2.016	1.364	2.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001	.049	.000
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan variabel Gaji (X1) 0,01, variabel Insentif (X2) 0,049, variabel Kinerja (Y) 0,000, sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z variabel Gaji 2,016, variabel Insentif 1,364, variabel Kinerja 2,137, berarti data terdistribusi normal.



2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 menunjukkan tidak dijumpainya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	.655	1.527
	Insentif	.655	1.527

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil yang baik diperoleh jika nilai Tolerance mendekati angka satu dari nilai berada disepertar 1 dan maksimal 10. Maka berdasarkan hasil diatas data memenuhi persyaratan multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu adanya hubungan antara kesalahan-kesalahan yang muncul (*error term*) pada data runtun waktu (*time series*). Apabila terjadi gejala autokorelasi maka *estimator least square (BLUE)* menjadi tidak efisien, sehingga koefisien estimasi yang diperoleh menjadi tidak akurat. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin Watson (*DW-test*). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan

mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi yang tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.676 ^a

a. Predictors: (Constant),

Insentif, Gaji

b. Dependent Variable:

Kinerja

Non Autokorelasi terpenuhi jika nilai Durbin-Watson memiliki nilai antara 1,65 sampai 2,35. Hasil ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika terdapat perbedaan varians, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glesjer.

Uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. (Gujarati dan Ghozali, 2010 : 110). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila keseluruhan variabel independen secara statistik tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.851	1.356		-2.102	.038
	Gaji	1.000	.024	.961	41.773	.000
	Insentif	.064	.038	.038	1.656	.101

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Model

Untuk menguji hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini, seperti yang dirumuskan di dalam bab III, maka dipergunakan metode analisis regresi berganda. Analisis ini dipergunakan untuk menguji hubungan antar variabel

dalam model sebab akibat yang telah dirumuskan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for, Windows dapat diketahui bahwa secara simultan gaji dan Insentif, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 16,0 for windows dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis data seperti pada tabel Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.968	.707

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows seperti terlihat pada tabel 4.19 tersebut di atas, maka dapat diketahui variabel Gaji dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor sebesar $R= 0,984$ dengan koefisien deteminasi sebesar 0,968. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,707.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : ”diduga secara bersamasama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaji (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) $F_{hitung} = 1,396$ atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $sig = 0,000$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai sig tersebut, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor. Hasil perhitungan uji F melalui program SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Signifikan Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.164	2	698.082	1.396E3	.000 ^a
	Residual	45.496	91	.500		
	Total	1441.660	93			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t seperti yang terlihat pada tabel Nilai Uji t Masing-Masing Variabel maka dapat diketahui makna pengaruh

untuk masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan setelah dibandingkan dengan nilai t sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.851	1.356		-2.102	.038
	Gaji	1.000	.024	.961	41.773	.000
	Insentif	.064	.038	.038	1.656	.101

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Persamaan Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 *For Windows*, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.22
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.851	1.356		-2.102	.038
	Gaji	1.000	.024	.961	41.773	.000
	Insentif	.064	.038	.038	1.656	.101

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = -2.851 + 1.000X_1 + 0.064X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut;

- Nilai konstan sebesar $a = -2.851$ menunjukkan proyeksi nilai Y yang bernilai negatif dengan asumsi variabel penelitian X_1 (Gaji), X_2 (Insentif) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 1.000$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,064$ menunjukkan bahwa X tidak berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

c. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Pada hasil analisis perhitungan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 16.0, melalui tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) di atas, diketahui nilai Fhitung diperoleh sebesar 1,396. Perhitungan Ftabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator; jumlah kasus $(n-k) = 94-2 = 92$.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.164	2	698.082	1.396E3	.000 ^a
	Residual	45.496	91	.500		
	Total	1441.660	93			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 1,396 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya secara bersamaan variabel gaji dan

variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.851	1.356		-2.102	.038
	Gaji	1.000	.024	.961	41.773	.000
	Insentif	.064	.038	.038	1.656	.101

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diinterpretasikan atau penganalisisan secara parsial antara variabel independen yang terdiri dari : gaji (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y),guna untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh dan variabel independent yang berpengaruh dominan, dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

H₀ = Tidak ada pengaruh linier antara variabel independen terhadap variabel

H_i = Ada pengaruh linier antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menghitung besarnya angka thitung menurut hasil SPSS, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

$$1. \text{ Gaji (X1)} \quad = 41,773$$

$$2. \text{ Insentif (X2)} \quad = 1,656$$

c. Menghitung besarnya angka ttabel sebagai berikut :

Taraf signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - k = 94 - 2 = 92$. Dari ketentuan tersebut diperoleh ttabel sebesar 1,661.

d. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

e. Pembuatan keputusan

Didasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh angka thitung yang dibandingkan dengan ttabel serta dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan kesimpulannya, serta variabel yang berpengaruh dominan.

Pada variabel gaji menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri, Bogor. Disisi lain, variabel insentif memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,101 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H_3 ditolak artinya insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri, Bogor.

5.2 Pembahasan Penelitian

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel gaji dan insentif secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = -2.851 + 1.000X_1 + 0.064X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel gaji dan insentif berpengaruh terhadap perubahan Y(kinerja karyawan). Dampak hubungan atau pengaruh perubahan X masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor. Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,984 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor dengan variabel gaji dan insentif sebesar 98,4%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,968 yang berarti kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaji dan insentif sebesar 96,8% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam Penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak terbatas pada variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar kinerja kerja karyawan dapat tercapai dengan baik, maka hendaknya pimpinan organisasi dalam hal ini PT. Simone ACC. Collection di Gunung Putri, Bogor tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas yaitu gaji (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaji (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada PT. Simone ACC. Collection di Gunung Putri, Bogor. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 41,773$. Ini berarti variabel gaji secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone ACC. Collection di Gunung Putri, Bogor. Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaji terhadap kinerja karyawan (Y). Karena dengan meningkatnya variabel gaji yang ada pada PT. Simone ACC. Collection di Gunung Putri, Bogor akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Simone ACC. Collection di Gunung Putri, Bogor. Gaji

dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 2006: 61).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kadarisman (2012:123) mengemukakan “Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerjaan harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya disepakati oleh ke dua belah pihak”. Oleh karena itu Upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapatArep (2003:51) mengatakan bahwa bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama

keluarganya. Pemberian gaji merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2. Insentif (X2) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada Secara statistik menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor. Hal ini terlihat dari nilai thitung = 1,656 < ttabel = 1,661 pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone ACC.Collection di Gunung Putri , Bogor. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Variabel Insentif tidak signifikan karena insentif yang diberikan belum sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan ingin insentif yang diberikan sesuai dengan pengorbanan mereka dalam bekerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sig. $F(0,000) < a = 0,05$. Hal tersebut berarti variabel bebas secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel bebas (Gaji Karyawan), mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
3. Sedangkan variabel bebas (insentif karyawan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan kinerja setiap karyawan. Perhatian yang diberikan Perusahaan ada baiknya dilakukan terus menerus terutama dalam hal Gaji karyawan khususnya besar Gaji sesuai dengan masa kerja/senioritas karena memiliki nilai validitas terendah diantara variabel bebas yaitu sebesar 0,452, dan dalam hal

Insentif Karyawan khususnya dalam hal Perusahaan memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur karena mempunyai nilai validitas yang paling besar yaitu sebesar 0,753. Dari hal tersebut maka dapat diketahui apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan dalam hal Insentif Karyawan perusahaan harus mempertahankan dalam hal memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan insentif sesuai dengan pengorbanan mereka. Serta memberikan Gaji sesuai dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.
3. Mengingat variabel bebas (Gaji Karyawan, Insentif Karyawan) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 200.** *Manajemen SumberdayaManusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Bumi Aksara
- J.J. Supranto (2000:67),** *Statistik Teori dan Aplikasi*
- Kuncoro, Mudrajad (2000),** *Metode Kuantitatif*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit AMP YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2000.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moehariono. 2012.** *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Ke 1. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawani, Hadari. 2005.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GajahMada University Press.
- Poltak Lijan. 2012.** *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*.
- Priyatno, Duwi. 2010.** *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS: Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Robbins dan Judge. 2008.** *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Indeks. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Santoso, Singgih (2000).** *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tulus Agus, Moh. et al, 2011,** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2010.** *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus (2005),** *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Ekonisia

LAMPIRAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
12	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
16	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
21	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
24	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
25	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
26	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
40	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
43	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
45	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
48	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
54	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
61	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
65	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
71	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
72	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
73	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
76	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
77	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
78	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
84	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	42
2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
7	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	42
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
9	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
10	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
11	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3	36
12	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
13	3	4	4	5	4	5	4	5	3	2	39
14	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
17	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	43
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
19	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
20	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
24	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
26	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
29	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	43
30	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
31	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45
32	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
33	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
35	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
36	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
37	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
38	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	42
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
40	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
41	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
42	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44

43	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
46	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
48	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
49	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
51	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
52	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
54	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
56	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	43
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
60	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
61	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
62	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	42
63	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	45
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
65	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
66	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
67	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
68	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
69	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
72	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	42
73	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
74	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
75	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
76	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
77	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
78	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
79	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
80	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
81	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	45
82	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
83	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
84	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
85	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
86	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	41

87	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
88	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
89	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	44
90	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
91	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
92	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
93	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
94	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
8	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
13	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
25	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
26	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42

43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
48	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
54	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
61	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
71	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
72	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
73	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
76	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
77	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
84	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan					
2	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat pada waktunya					
4	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
5	Gaji yang saya terima, sesuai dengan jasa dan pengorbanan yang saya berikan pada perusahaan					
6	Gaji yang diberikan perusahaan cukup adil					
7	Gaji yang diberikan perusahaan mengalami peningkatan setiap tahun					
8	Gaji yang saya terima mempunyai manfaat yang besar dalam memenuhi kebutuhan saya beserta keluarga					
9	Gaji yang diberikan perusahaan sudah mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang pemberian dalam hal ini adalah Upah Minimum Rakyat (UMR)					
10	Gaji yang saya terima sama dengan perusahaan lain dengan jabatan yang sama					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
3	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.					
4	Dengan adanya uang tunjangan hari raya dan pakaian setiap tahunnya, dapat menjamin kebutuhan keluarga.					
5	Bonus yang diterima, membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
6	Dengan adanya uang lembur dapat membantu kebutuhan sehari-hari					
7	Perusahaan memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur					
8	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan uang makan					
9	Saya merasa bahwa sistem insentif sudah cukup memadai, adil dan merata					
10	Saya merasa bahwa standar pelaksanaan sistem insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk berusaha masuk kerja					
2	Saya senang bekerja diperusahaan sehingga saya tidak ingin pindah bekerja ke perusahaan lain					
3	Saya selalu berusaha untuk terus memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya selalu menciptakan kreasi-kreasi baru dalam bekerja sehingga dapat mempermudah pekerjaan saya					
5	Saya merasa pekerjaan yang diberikan pada saya merupakan tanggung jawab saya yang harus diselesaikan dengan baik					
6	Saya senang bekerja diperusahaan dan menikmati dengan pekerjaan yang saya jalani					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya selalu siap memperbaikinya					
9	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya lakukan hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan					
10	Saya berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan					

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.40	11.319	.768	.895
X2	39.39	11.403	.737	.897
X3	39.46	11.713	.672	.901
X4	39.37	11.785	.677	.901
X5	39.32	11.682	.662	.902
X6	39.40	11.319	.768	.895
X7	39.39	11.403	.737	.897
X8	39.39	11.768	.692	.900
X9	39.32	12.112	.560	.907
X10	39.44	12.571	.452	.913

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	39.45	10.873	.713	.886
x2	39.39	10.994	.658	.890
x3	39.48	10.575	.753	.883
x4	39.47	11.026	.670	.889
x5	39.39	10.994	.658	.890
x6	39.46	12.208	.287	.912
x7	39.48	10.575	.753	.883
x8	39.47	10.983	.618	.893
x9	39.53	10.854	.690	.888
x10	39.45	10.873	.713	.886

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y (1)	39.3298	12.912	.674	.919
Y (2)	39.2553	13.246	.551	.925
Y(3)	39.3298	12.503	.728	.916
Y(4)	39.3298	12.567	.709	.917
Y(5)	39.3936	12.521	.756	.915
Y(6)	39.3085	12.667	.742	.916
Y(7)	39.3404	12.442	.750	.915
Y(8)	39.3298	12.567	.709	.917
Y(9)	39.3936	12.521	.756	.915
Y(10)	39.3085	12.667	.742	.916

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	2	2.1	2.1	2.1
	39	2	2.1	2.1	4.3
	40	13	13.8	13.8	18.1
	41	22	23.4	23.4	41.5
	42	9	9.6	9.6	51.1
	43	11	11.7	11.7	62.8
	44	2	2.1	2.1	64.9
	45	3	3.2	3.2	68.1
	46	5	5.3	5.3	73.4
	48	7	7.4	7.4	80.9
	49	2	2.1	2.1	83.0
	50	16	17.0	17.0	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Y

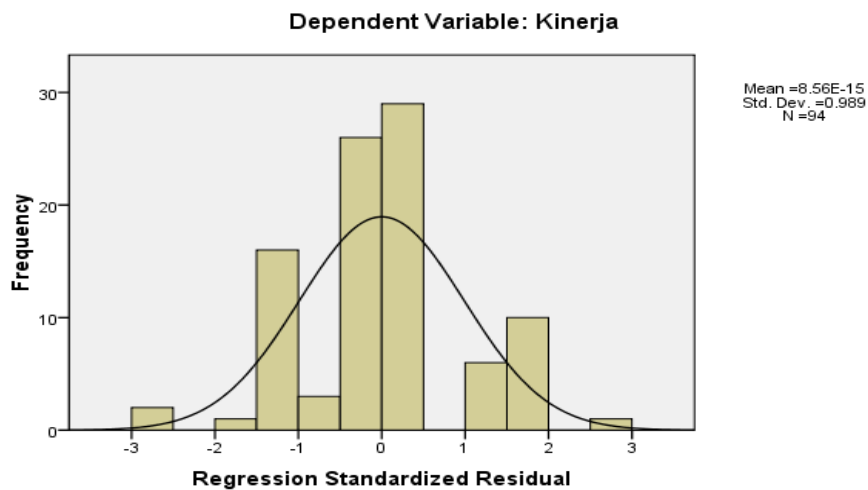
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	6	6.4	6.4	6.4
	40	16	17.0	17.0	23.4
	41	11	11.7	11.7	35.1
	42	19	20.2	20.2	55.3
	43	6	6.4	6.4	61.7
	44	4	4.3	4.3	66.0
	45	3	3.2	3.2	69.1
	46	4	4.3	4.3	73.4
	48	5	5.3	5.3	78.7
	49	2	2.1	2.1	80.9
	50	18	19.1	19.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaji	Insentif	Kinerja
N		94	94	94
Normal Parameters ^a	Mean	43.77	43.52	43.70
	Std. Deviation	3.783	2.359	3.937
Most Extreme Differences	Absolute	.208	.141	.220
	Positive	.208	.141	.220
	Negative	-.134	-.083	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		2.016	1.364	2.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001	.049	.000
a. Test distribution is Normal.				

Histogram



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	.655	1.527
	Insentif	.655	1.527

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.676 ^a

a. Predictors: (Constant),
Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.851	1.356		-2.102	.038
	Gaji	1.000	.024	.961	41.773	.000
	Insentif	.064	.038	.038	1.656	.101

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.968	.707

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.164	2	698.082	1.396E3	.000 ^a
	Residual	45.496	91	.500		
	Total	1441.660	93			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.164	2	698.082	1.396E3	.000 ^a
	Residual	45.496	91	.500		
	Total	1441.660	93			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja