

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANZON
AUTO LESTARI**

SKRIPSI

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



Oleh:

REZA KURNIAWAN

NIM: 2014511031

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2018

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Reza Kurniawan

NIM : 2014511031

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 pertanggung jawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 25 Februari 2018

Reza Kurniawan

NIM: 2014511031

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Reza Kurniawan

NIM : 2014511031

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
KaryawanPT. Anzon Auto Lestari

Jakarta, 28 Februari 2018

Mursida Kusuma Wardani, SE. MM.

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANZON AUTO LESTARI



REZA KURNIAWAN

NIM: 2014511031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jumat tanggal 9 bulan Maret tahun 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Drs. M. As'ari, MM .td tangan.....
Ketua Tanggal: 9 Maret 2018
2. Ir. Jen Z. A Hans, M.Sc. Ph.D .td tangan.....
Anggota Tanggal: 9 Maret 2018
3. Mursida Kusuma Wardani, SE. MM .td tangan.....
Anggota Tanggal: 9 Maret 2018

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.MM
Tanggal: 9 Maret 2018

ABSTRAK

Insentif dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anzon Auto Lestari. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anzon Auto Lestari.

Penelitian ini dilakukan di PT. Anzon Auto Lestari dengan mengambil 50 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 94 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F dan uji-t.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

Kata kunci:

Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Incentive and motivation are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. Anzon Auto Lestari. These research aimed to determine the effect of incentive and motivation toward employee performance on the PT. Anzon Auto Lestari.

Research conducted at the PT. Anzon Auto Lestari by taking 50 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 94 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by F-test and t-test.

This study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, that are: 1) Incentive has a positive influence on employee performance; 2) Motivation has not a positive influence on employee performance.

Base on th research finding, in order to increase employee performance can be done by increase incentive and motivation.

Key words:

Incentive, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANZON AUTO LESTARI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mursida Kusuma Wardani, SE. MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, A.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan staf PT. Anzon Auto Lestari yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana

ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 25 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstrak</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.2. Penelitian Terdahulu	29

2.3.	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	35
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....		36
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2.	Desain Penelitian.....	36
3.3.	Operasionalisasi Variabel.....	37
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	38
3.5.	Metode Pengumpulan Data	40
3.6.	Instrumen Variabel.....	41
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1.	Hasil Penelitian	48
4.2.	Pembahasan.....	65
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		69
5.1.	Kesimpulan	69
5.2.	Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Karyawan Pada PT. Anzon Auto Lestari Tahun 2017	3
Tabel 1.2.	Data Insentif PT. Anzon Auto Lestari Pada Bulan November 2017	4
Tabel 1.3.	Data Penjualan PT. Anzon Auto Lestari 5 Bulan Terakhir	5
Tabel 3.1.	Rencana Penelitian	36
Tabel 3.2.	Rerangka Penelitian	37
Tabel 3.3.	Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.4.	Sebaran Populasi dan Sampel	39
Tabel 3.5.	Kategori Skala Likert	40
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4.	Uji Validitas Variabel Insentif (X1).....	54
Tabel 4.5.	Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X1).....	54
Tabel 4.6.	Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	55
Tabel 4.7.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2).....	56
Tabel 4.8.	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.9.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.10.	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas	59
Tabel 4.11.	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi	59
Tabel 4.12.	Model Summary Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)	61

Tabel 4.13.	Anova Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	61
Tabel 4.14.	Koefisien Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1.	Proses Suatu Motivasi Menurut Sigian	22
Gambar2.2.	Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy	27
Gambar 2.3.	Alur Pikir.....	35
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Perusahaan	50
Gambar 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Gambar 4.5.	Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	58
Gambar 4.6.	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	60
Gambar 4.7.	Rangkuman Hasil Analisis	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran2. Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran3. Hasil Output SPSS Versi 16.0
- Lampiran4. Jadwal Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal

seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan pesaing, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal.

Perkembangan saat ini, menunjukkan perusahaan semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap perusahaan yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi bagi karyawan.

Menurut Ibu Tya selaku staf SDM PT. Anzon Auto Lestari melalui wawancara pada tanggal 23 Oktober 2017 seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka

yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna, serta dengan mempertahankan karyawan yang lama akan lebih menghemat biaya dan waktu dibandingkan merekrut karyawan yang baru dimana perusahaan perlu mendidik dari awal kembali mengenai pengetahuan tentang perusahaan dan karyawan yang baru akan memerlukan waktu beradaptasi pada lingkungan kerja. Anggapan terhadap menjaga kinerja karyawan tersebut yang dapat memiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi, kenyamanan kerja, ketidak transparan perusahaan terhadap karyawan, standar kerja serta aturan yang tidak jelas, adanya benefit luar yang lebih menarik. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi pendapatan lebih seperti insentif dan perlu adanya motivasi kerja, yakni sebagai alat untuk menjaga kinerja setiap pegawai. Hal itu juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan atau pegawai.

Berikut ini adalah jumlah sumber daya manusia atau karyawan yang ada di PT. Anzon Auto Lestari dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Jumlah Karyawan Pada PT. Anzon Auto Lestari tahun 2017

No.	Divisi	Jumlah (orang)
1	Administrasi	25
2	Sales	43
3	Service	26
Total		94

Sumber : PT. Anzon Auto Lestari, tahun 2017

Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2006: 120). Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2002: 80).

Oleh Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Tabel 1.2.

Data Insentif PT. Anzon Auto Lestari Pada Bulan November 2017

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	> Rp 2.000.000,-	20	21,28
Sedang	Rp 1.000.000,- s/d Rp 2.000.000,-	46	48,94
Rendah	< Rp 1.000.000,-	28	29,79
Jumlah		94	100

Sumber : PT. Anzon Auto Lestari, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dianalisis bahwa karyawan yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 21,28 %, hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan PT. Anzon Auto Lestari yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentu jumlah insentif kerja karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak PT. Anzon Auto Lestari.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, perusahaan pun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan agar manusia atau para karyawan mau berkerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Ketika kinerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi penjualannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Anzon Auto Lestari, hasil penjualan pada tahun 2017 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3.

Data Penjualan PT. Anzon Auto Lestari 5 Bulan Terakhir

No.	Bulan	Target	Aktual
1	Juli	103	90
2	Agustus	115	120
3	September	116	92
4	Oktober	115	100
5	November	114	126

Berdasarkan tabel 3 jumlah penjualan unit kendaraan perbulan mengalami fluktuasi secara periode lima bulan terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa terkadang karyawan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja dapat disebabkan dari semangat dan motivasi seseorang dalam bekerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktifitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan motivasi pegawai adalah perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktifitas-aktifitas yang mudah terganggu.

Oleh karena itu, melihat pentingnya pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Anzon Auto Lestari. Dengan ini penulis tertarik untuk meneliti melalui penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anzon Auto Lestari”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari?

2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto lestari
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto lestari

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Insentif, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Insentif dan Motivasi Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Anzon Auto Lestari

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisa laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitian, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Anzon Auto Lestrai, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000:4)

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* and *controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat

mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4)

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik, sehingga tenaga kerja mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Secara sederhana manajemen SDM dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2. Insentif

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

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan

dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Handoko, (2006:176). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, (2008:117). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara, (2009:89). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Pangabean, (2005:77). Mengemukakan bahwa : Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat

mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

A. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan

yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2006: 268). Jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece Work

Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

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

4. Insentif bagi eksekutif

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

5. Kurva kematangan

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih

tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah:

1. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Pembagi laba
- d. Kompensasi yang ditangguhkan
- e. Bantuan hari tua

2. Insentif non material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Jaminan sosial

b. Pemberian piagam penghargaan

c. Pemberian promosi

B. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Werther dan Davis, (2007:381). Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- Meningkatkan produktifitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu penjualan yang meningkat.

2. Bagi karyawan

- Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk

memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan ‘insentif’.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga Output yang dihasilkan dapat meningkat daripada Input dan akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

C. Indikator Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

Pemberian insentif harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6. Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

Dari berbagai macam indikator-indikator pemberian insentif diatas maka penulis memutuskan untuk memilih indikator yang akan di gunakan dalam penelitian ini antara lain kinerja, lama kerja, senioritas, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Perlu disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat

memelihara prestasi dan kepuasan karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan. motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajernya. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

A. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Yani (2012: 196) pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material incentive: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi material incentive
3. Non material incentive: yang dapat dinilai dengan uang seperti:
 - penempatan yang tepat
 - latihan sistematis
 - promosi yang objektif
 - pekerjaan terjamin
 - keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - pemberian informasi tentang perusahaan
 - fasilitas rekreasi
 - penjagaan kesehatan
 - perumahan

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2005: 154) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (Physiological need)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja

b. Kebutuhan akan rasa aman (Safety need)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu bekerja

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (Social need)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pegaulan kelompok bekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok

d. Kebutuhan mencerminkan harga diri (Esteem need)

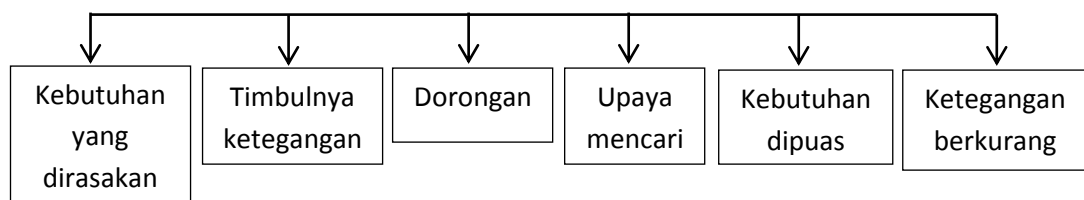
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi perlu prestisenya. Prestise dan status itu

e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan penelitian

C. Proses Motivasi

Menurut Sigian (2001: 135), proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Proses Suatu Motivasi Menurut Sigian

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan

- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu
- d. Sesuatu itu adanya upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan

Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

D. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005: 146) tujuan-tujuan motivasi yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan kesetabilan prokdutifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab keryawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari berbagai macam penjelasanteori motivasi kerja diatas maka penulis memutuskan untuk menggunakan indikator dalam penelitian ini antara lain dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatif, serta mempunyai rasa tanggung jawab.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003: 103) sebagai kesuksesan seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “ succesfull role achievement” yang diperoleh seseorang dari perubahanperubahannya. Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Byars and Rue (Utomo, 2006: 57), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang utuk melakukan kegiatan atau

penyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

A. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

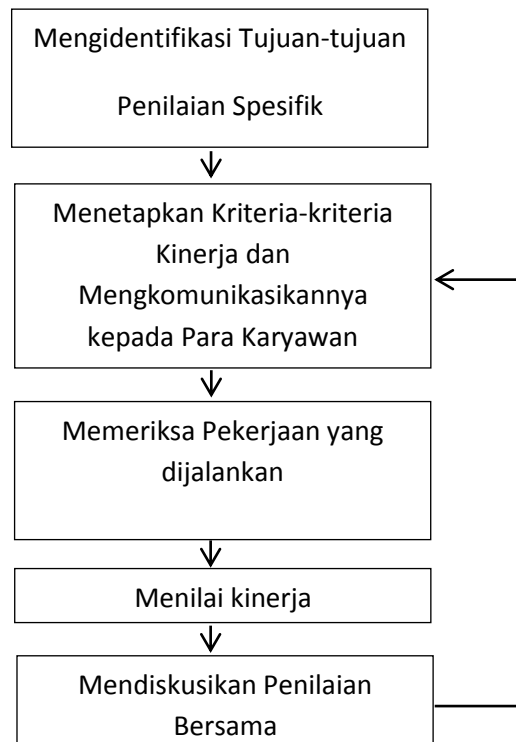
6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

C. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sebagai salah satu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja sering kali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan (Mondy, 2008:257)

Proses penilaian kinerja menurut Mondy (2008:260) dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.2. Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia yang mengkoordinasikan perancangan dan implementasi program-program penilaian kinerja. Namun beberapa pihak lain pada kenyataannya dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

D. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development (Umam,2010: 191)

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilaian harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

E. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi (Khaerul Umam,2010:101), mengemukakan bahwa:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Dari berbagai macam indikator-indikator kinerja karyawan diatas maka penulis memutuskan untuk memilih indikator yang akan di gunakan dalam penelitian ini antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. **Faldian Putra Rahmanda (2012)** melakukan penelitian di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Kinerja Karyawan, dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan 36 sampel penelitian. Penelitian menghasilkan temuan bahwa variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. **Gracetiara Mera Diviani (2015)** melakukan penelitian di Kantor PDAM Kabupaten Jepara dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan di kantor PDAM Kabupaten Jepara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan 93 sampel penelitian. Penelitian menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.

3. **Rizka Afrisalia Nitasari (2012)** melakukan penelitian di PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan 113 sampel penelitian. Penelitian menghasilkan temuan bahwa berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi. Dimana insentif yang diberikan perusahaan/instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimaksudkan juga untuk membuat karyawan memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan/instansi tersebut.

Pemberian insentif kepada karyawan dalam pelaksanaannya akan memberikan dampak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan/instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Sehingga karyawan akan memberikan potensinya kepada perusahaan/instansi dengan harapan perusahaan/instansi tersebut bertambah maju lagi dan dapat memberikan insentif yang lebih baik lagi.

Mutiara S Panggabean (2004:90) Pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja (kualitas output) karyawan.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi

kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antarmotivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Gibson dan Stoner yang dikutip oleh Soekidjo Notoatmojo (2009:125) berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan

mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

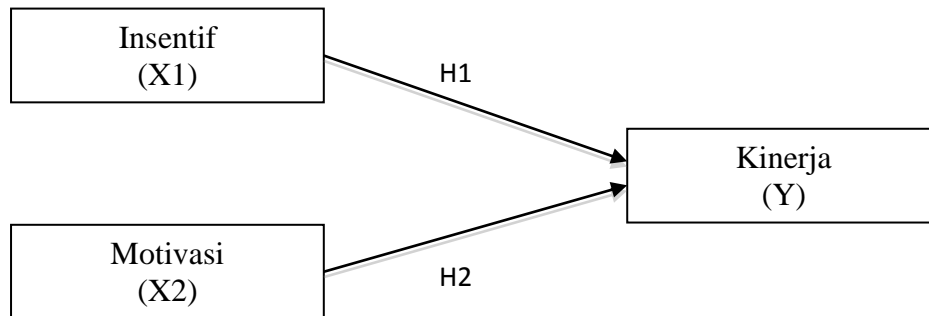
Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3.

Alur Pikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Anzon Auto Lestari, Jl. Sultan Hasanudin No.1 Tambun Selatan Bekasi. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

Kegiatan	Nov 2017				Des 2017				Jan 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■								
Penyusunan Proposal					■	■	■	■				
Pengumpulan Data								■				
Analisis Data									■	■	■	■
Pelaporan											■	■

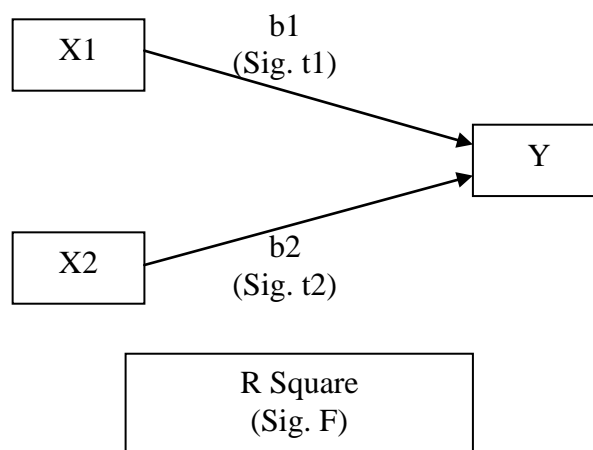
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Auto Lestari.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu insentif dengan simbol X1

dan variabel independen kedua yaitu motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Rerangka Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Insentif (X1)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2008:117)	1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Keadilan dan Kelayakan 5. Evaluasi Jabatan	Interval 1 –5	6

Motivasi (X2)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Menurut Sondang P. Siagian, 2008:138)	1. Dorongan Mencapai Tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreatif 4. Mempunyai Rasa Tanggung Jawab	Interval 1 – 5	6
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau penyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Byars and Rue, Utomo 2006: 57)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Interval 1 - 5	6

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Anzon Auto Lestrai yang berjumlah 94 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili

populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 94 pegawai PT. Anzon Auto Lestari. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{94}{1 + (94 \cdot 0.1^2)} = 48.45$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 50 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Sampling* berdasar divisi. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Sebaran Populasi dan Sampel

Divisi	Populasi	Sampel
Administrasi	25	$(25/94) \times 50 = 13$
Sales	43	$(43/94) \times 50 = 23$
Service	26	$(26/94) \times 50 = 14$
Jumlah	94	50

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor PT. Anzon Auto Lestari maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel yang diteliti. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup dan bentuk jawaban yang digunakan adalah skala.

Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian, yang harus disesuaikan dengan cara analisa yang digunakan. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Supranto (1997:115) skala Likert merupakan salah satu alat pengukuran yang sering digunakan untuk mengukur atribut-atribut objek penelitian yang sifatnya kualitatif. Skala ini terdiri dari 5 butir kategori, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5.

Kategori Skala Likert

Uraian	Kode Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3

Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pertanyaan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,278.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu

dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Insentif

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Insentif

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Insentif terhadap Kinerja sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2009).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$: model tidak baik/tidaklayak

$H_a : \beta \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak 2 (dua) kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Anzon Auto Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- As'ad, M., 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Libert
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W., 2006. *Human Resource Management. Ninth Edition*. New York: McGraw Hill
- Diviani, GM, 2015, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Estigustina Zai, V, 2016, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia*. Jakarta: STIE IPWIJA
- Ferdinand, A., 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- George, W Bohlander dan Scott, Snell., 2010, *Principles Of Human Resource Managemen Edisi 2*. Jakarta: Grafindo Persada
- Ghozali, I., 2006, *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Jr. William B. Werther dan Davis, Keith, 2007. *Human Resources and Personnel Management 4th Edition*. Singapore: Mc Graw Hill

- Mahmudah, S, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Blogger
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Mutiara, S, 2017, *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bandar Lampung*: Universitas Lampung
- Mutiara S, Panggabean, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nitasari, RA, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Rahmanda, SP, 2012, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek Cabang Malang*. Malang: Universitas Brawijaya
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang, P., 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Sinaga, M, 2015, *Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT PatraJaya*. Jakarta: STIE IPWIJA
- Syaifudin, A, 2015, *Pengertian dan faktor-faktor Kinerja Menurut Para Ahli*. Jakarta: Kamar Semut
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wijanto, S.H., 2008, *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yani, H.M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Asli*. Jakarta: Mitra. Wacana Media

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANZON AUTO LESTARI

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang saudara/i anggap paling sesuai.

Terdapat 5 (lima) opsi jawaban antara lain:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan 1 (satu) jawaban saja

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya dan tidak ada tekanan dari pihak manapun.

B. Identitaas

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

21 – 30 thn 31 – 40 thn > 41 thn

Pendidikan terakhir :

SMA/Sederajat

S1

Diploma

S2

KUESIONER INSENTIF (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberi insentif jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Insentif yang diberikan untuk karyawan yang sudah lama bekerja/senioritas					
3	Insentif yang diterima sesuai dengan kontrak perjanjian					
4	Pemberian insentif yang diterapkan perusahaan adil					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
6	Perusahaan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan					

KUESIONER MOTIVASI (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya jalani					
2	Saya percaya & yakin bahwa apa yang saya inginkan akan tercapai dengan pekerjaan yang saya jalani					
3	Keterampilan yang saya miliki berpeluang mendapatkan penghasilan tambahan					
4	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan					
5	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					

6	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
---	---	--	--	--	--	--

KUESIONER KINERJA (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan menyelesaikan setiap tugas dengan kemampuan dan keterampilan kerja					
2	Setiap karyawan memahami lingkup kerjanya agar dapat bekerja dengan baik					
3	Karyawan berusaha meningkatkan efisiensi kinerja					
4	Karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan					
5	Karyawan selalu menciptakan ide-ide baru untuk peningkatan kerja					
6	Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor					

.....Terima Kasih.....

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner

Nomor Responden	Variabel Insentif (X1)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	3	4	23
2	5	4	4	5	4	5	27
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	4	25
5	3	4	3	3	3	4	20
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	4	4	26
8	4	5	4	4	4	4	25
9	5	5	4	5	4	4	27
10	5	4	5	4	4	4	26
11	4	5	4	5	4	4	26
12	5	4	5	4	4	4	26
13	4	5	4	4	4	4	25
14	3	4	3	3	3	4	20
15	4	5	4	4	4	4	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	4	4	4	4	4	25
19	5	5	4	5	4	5	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	5	4	5	28
22	4	4	4	5	4	5	26
23	3	4	3	3	3	3	19
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	4	5	27
27	4	5	4	5	4	5	27
28	3	4	3	3	3	4	20
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	5	4	4	5	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	3	3	3	4	20
35	4	5	4	4	4	4	25
36	3	4	3	3	3	3	19

37	4	4	4	4	3	3	22
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	5	5	4	4	5	28
40	5	4	5	4	4	5	27
41	3	4	3	4	4	3	21
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	3	4	23
44	3	4	3	4	4	4	22
45	4	5	4	5	4	5	27
46	3	4	3	4	3	4	21
47	4	5	4	4	4	4	25
48	5	4	4	5	4	5	27
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	3	4	4	4	23
Total							1215

Nomor Responden	Variabel Motivasi (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	3	3	4	4	4	23
2	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	4	5	4	4	24
5	4	4	4	4	5	4	25
6	5	4	4	4	4	4	25
7	4	3	3	4	4	4	22
8	3	3	4	5	5	4	24
9	4	4	3	4	5	5	25
10	4	4	3	4	4	4	23
11	5	3	4	5	5	5	27
12	5	3	3	4	4	4	23
13	5	3	4	4	4	4	24
14	5	4	4	4	5	5	27
15	4	3	3	3	4	4	21
16	5	4	3	4	5	4	25
17	4	4	3	3	4	5	23
18	5	3	4	4	5	4	25
19	4	3	3	3	4	3	20
20	4	3	4	3	4	3	21
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	4	5	4	26
23	5	4	4	4	5	4	26
24	5	3	3	3	4	4	22
25	4	4	4	4	4	3	23
26	3	3	3	3	4	3	19
27	3	3	3	3	4	3	19
28	4	4	3	3	4	3	21
29	3	4	4	4	5	4	24
30	4	4	3	4	5	4	24
31	5	4	4	5	4	4	26
32	5	5	4	5	4	4	27
33	4	5	4	4	5	4	26
34	3	3	4	4	4	4	22
35	3	3	4	3	4	3	20
36	4	4	3	4	4	3	22
37	3	4	3	4	4	3	21
38	3	3	3	4	4	3	20
39	4	3	3	4	5	4	23

40	4	3	4	4	4	4	23
41	3	4	3	4	4	3	21
42	4	3	4	3	4	3	21
43	5	4	4	5	4	5	27
44	5	4	3	4	4	4	24
45	5	4	3	4	4	4	24
46	4	4	4	4	5	5	26
47	5	4	3	4	5	4	25
48	4	3	3	4	4	4	22
49	3	3	3	3	4	3	19
50	4	3	3	4	4	4	22
Total							1166

Nomor Responden	Variabel Kinerja (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	5	4	5	27
4	4	5	4	4	4	4	25
5	3	4	3	4	3	4	21
6	4	5	4	5	4	5	27
7	3	4	3	4	4	4	22
8	4	4	4	4	3	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	4	3	4	4	3	21
11	5	4	5	4	4	5	27
12	5	5	5	4	4	5	28
13	5	4	4	4	4	4	25
14	4	4	4	4	3	3	22
15	3	4	3	3	3	3	19
16	4	5	4	4	4	4	25
17	3	4	3	3	3	3	19
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	4	4	5	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	3	3	3	3	19
24	4	5	4	5	4	5	27
25	5	4	4	5	4	5	27
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	4	3	3	3	3	19
29	4	4	4	5	4	5	26
30	5	5	4	5	4	5	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	5	4	5	28
33	5	4	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	5	4	4	4	4	25
37	3	4	3	3	3	3	19
38	4	5	4	4	4	4	25
39	5	4	5	4	4	4	26

40	4	5	4	5	4	4	26
41	5	4	5	4	4	4	26
42	5	5	4	5	4	4	27
43	4	5	4	4	4	4	25
44	5	5	4	4	4	4	26
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	4	3	3	3	3	19
47	4	5	4	4	4	4	25
48	5	4	4	4	4	4	25
49	5	4	4	5	4	5	27
50	4	4	4	4	3	4	23
Total							1211

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Versi 16.0

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.2000	3.551	.735	.795
X1.2	20.0000	4.898	.378	.858
X1.3	20.4000	4.122	.665	.809

X1.4	20.2200	3.971	.708	.800
X1.5	20.5200	4.540	.657	.816
X1.6	20.1600	4.219	.629	.816

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.2000	3.469	.379	.692

X2.2	19.7200	3.879	.388	.677
X2.3	19.8200	4.110	.349	.688
X2.4	19.3800	3.465	.533	.629
X2.5	19.0200	4.142	.383	.680
X2.6	19.4600	3.356	.610	.603

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

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	20.1200	4.149	.745	.831
Y.2	19.9200	5.626	.375	.887
Y.3	20.3200	4.753	.681	.842
Y.4	20.1400	4.572	.733	.832
Y.5	20.4400	5.190	.682	.847
Y.6	20.1600	4.219	.810	.816

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID)

/SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	

1	.383 ^a	.147	.110	.406	.147	4.040	2	47	.024	1.965
---	-------------------	------	------	------	------	-------	---	----	------	-------

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.331	2	.665	4.040	.024 ^a
	Residual	7.741	47	.165		
	Total	9.072	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

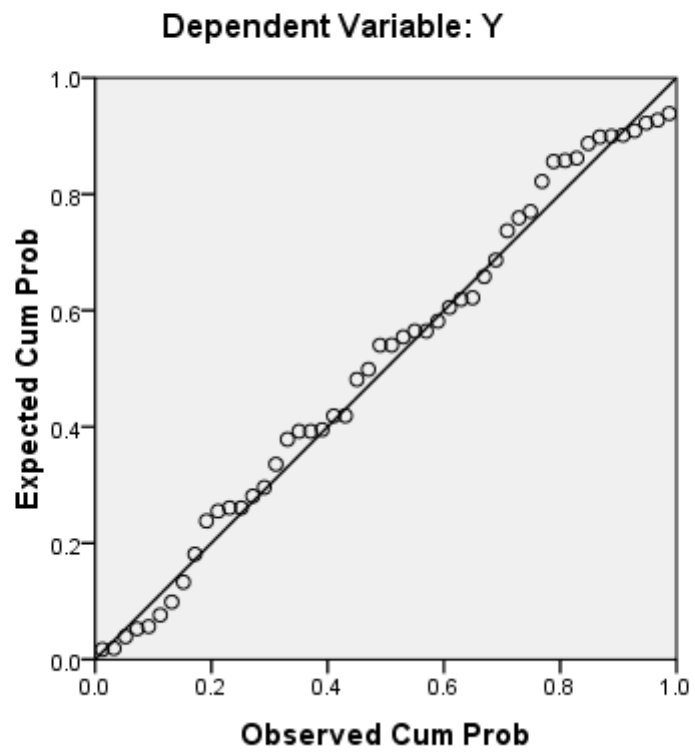
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.821	.905		2.013	.050		
	X1	.404	.145	.380	2.787	.008	.979	1.021
	X2	.149	.156	.130	.957	.344	.979	1.021

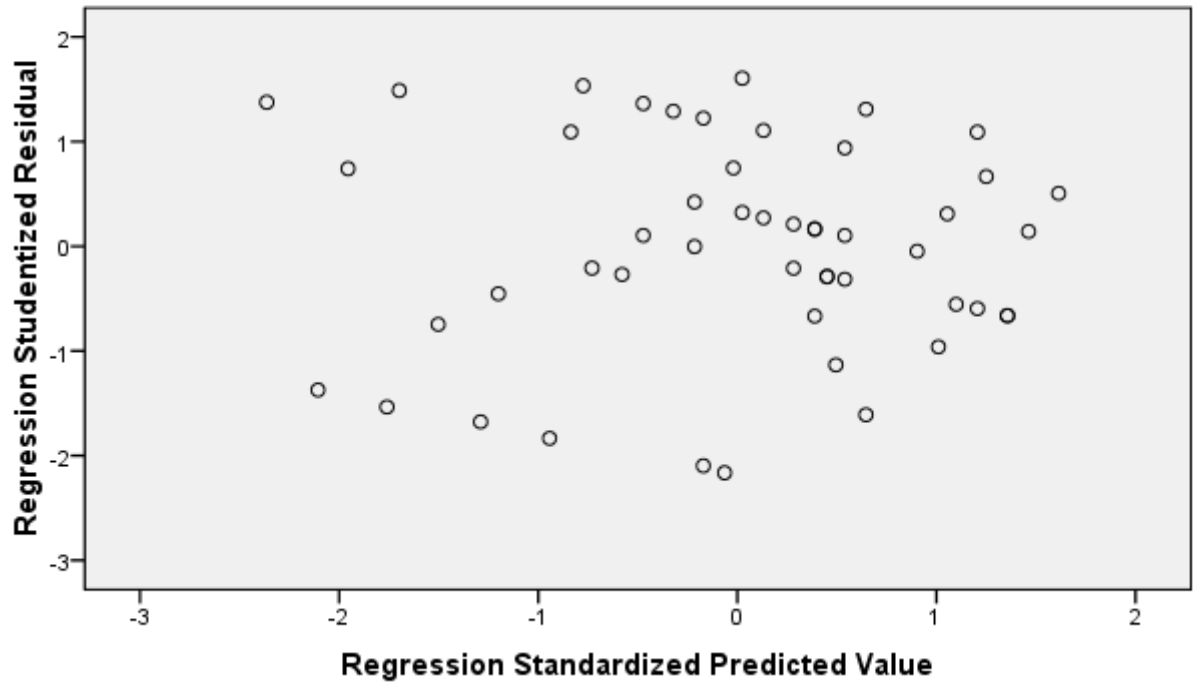
a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 4. Jadwal Bimbingan Skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Reza Kurniawan
Tempat, Tgl. Lahir : Bogor, 7 Agustus 1989
Agama : Islam
Alamat Tempat Tinggal : Kp. Cikeregis RT 007 RW 002
Kel. Limus Nunggal Kec. Cileungsi
Kab. Bogor 16820
No.Hp : 081210038800
Email : reza.krnw@gmail.com
Pendidikan : - TK Semen Cibinong
Klapanunggal, Bogor Jawa Barat
tamat tahun 1996
- SD Negeri Klapanunggal 4
Klapanunggal, Bogor Jawa barat
tamat tahun 2002
- SLTP Semen Cibinong
Klapanunggal, Bogor Jawa Barat
tamat tahun 2005
- SMA Negeri 1 Cileungsi
Cileungsi, Bogor Jawa Barat
tamat tahun 2008
- STIE IPWIJA Jakarta
tahun 2014 sampai dengan sekarang
Pekerjaan : - PT. AMARA FOOTWEAR, Bogor (2008 - 2010)
- RANAR RAYA GROUP Bogor (2010 - 2015)
- PT. ANZON AUTO LESTARI, Bekasi (2015 -
Sekarang)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.