

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Studi Manajemen



OLEH :

PUSPITA SARI

NIM : 2016511067

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Puspita Sari

Nim : 2016511067

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun 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 di tinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Agustus 2020

Puspita Sari

NIM : 2016511067

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Kepada Allah SWT yang maha pemberi segalanya berupa kebaikan dan dari hati yang terdalam, skripsi ini penulis persembahkan:

1. Kedua orang tua yang sangat menyayangi dan selalu memiliki rasa sayang itu mamak dan bapak, yang selalu mendo'akan untuk kesuksesan, tak pernah lelah mendengarkan cerita-cerita yang terkadang membuang-buang waktu, beliau adalah yang paling berharga dalam hidupku do'a-do'anya tak pernah henti dalam setiap sujudnya selalu mendo'akanku agar selalu berada dalam kebaikan, mamak, bapak semoga Allah SWT menerima segala amal ibadah beliau selama hidupnya.
2. Saudara/i yang saya banggakan ayuk enik, mamas bejo, mamas joko, mamas suranto, mamas agus dan ayuk endang yang telah ikhlas bersedia menjadi orangtua kedua bagi saya , yang selalu memberikan dukungan, memberikan motivasi, yang selalu memberikan inspirasi agar menjadi seseorang yang baik. Serta seluruh kerabat keluarga besar berkat dukungan dan do'a-Nya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik semoga Allah selalu senantiasa melindungi.
3. Teman-temanku tersayang (Dewi, Ani, Melinda, Lia, Lady, Warasati, Maskuri, Bayu, Hery, Sa'i, Pak Sugeng, Nanang, Putri, Maya, Wulan,) yang

selalu menghibur dan mendukung selama kita bersama serta memberikan semangat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Rekan-rekan yang tidak bisa saya sebutin satu persatu yang selalu memberikan semangat untuk saya menyelesaikan skripsi ini *Special thanks to* Kim Jun Myeon, Kim Min Seok, Kim Jongdae, Park Chanyeol, Byun Baekhyun, Zhang Yixing, Do Kyung Soo, Kim Jongin, Oh Se-hun. Idol saya yang bergabung dalam idol Grup EXO yang selalu memberi motivasi, semangat, dan inspirasi melalui karya musiknya yang selalu saya dengarkan selama mengerjakan skripsi ini.
5. Buat semua teman-teman jurusan Manajemen Stie Ipwija angkatan 2016, atas kebersamaan dan persaudaraan kita yang membuat hari-hari selama masa kuliah lebih berwarna.
6. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebut satu-persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Puspita Sari

NIM : 2016511067

Program : Sarjana Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Thensis : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Jakarta, 15 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA**



PUSPITA SARI
NIM 2016511067

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada hari Kamis tanggal 06 bulan Agustus tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Ir. Besar Agung Martono, MM, DBA** *.td tangan*
Ketua
2. **YI. Gunawan, SE, MM** *.td tangan*
Anggota
3. **Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA** *.td tangan.*
Anggota

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

Dr. Susanti Widyastuti, MM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama di Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Abadi Bersama di Wanaherang, Gunung Putri, Bogor dengan mengambil 60 karyawan sebagai sample penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dan total populasi 150 Karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala primer 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 menemukan tiga temuan utama sesuai 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 memilikipengaruh 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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Salaries and Incentives on Employee Performance at PT. Anugerah Abadi Bersama in Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

The study was conducted at PT. Anugerah Abadi Bersama in Wanaherang, Gunung Putri, Bogor by taking 60 employees as a research sample calculated using the Slovin formula and a total population of 150 employees at a 10% error margin. Data was collected using a closed five primary scale questionnaire instrument from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study found three main findings according to the proposed hypothesis, namely 1). Salary has a positive effect on employee performance; 2). Incentives have a positive influence on employee performance; 3). Salaries and incentives together have a positive influence on employee performance.

Based on these findings, it is suggested to improve employee performance in order to improve the salary system and employee incentives.

Keywords: Salary, Incentives, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-nya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama**”.

Penyusun Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna melengkapi syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWIJA.

Dalam perjalanan penyelesaian Skripsi ini, banyak sekali rintangan yang harus penulis hadapi, namun berkat dorongan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, membimbing dan mengawasi dalam proses penyusunan Skripsi.
2. Dr. Susanti Widyastuti, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Seluruh Dosen dan civitas akademi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
5. Kedua orang tua tercinta dan kakak-kakak saya yang telah memberikan semangat doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya dan memberikan inspirasi dalam menyelesaikan laporan ini.

6. Rekan-rekan seperjuangan kelas E9 yang telah sama-sama berjuang serta saling memberikan semangat dan motivasi.
7. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi dan do'a nya.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 15 Agustus 2020

Puspita Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAM PERSETUJUAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulis	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.2. Penelitian Terdahulu	44
2.3. Kerangka Pemikiran	49
2.4. Hipotesis	51
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2. Desain Penelitian	53

3.3. Operasionalisasi Variabel.....	55
3.4. Populasi, Sample dan Metode Sampling.....	56
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	58
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	58
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotensis.....	60
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1. Hasil Penelitian.....	66
4.2. Pembahasan Penelitian	89
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1. Agenda Penelitian	53
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	55
Tabel 3.3. Skala likert	59
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	73
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Gaji.....	74
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Insentif	75
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.8. Uji Reliability Statistic Variabael Gaji	77
Tabel 4.9. Uji Reliability Statistic Variabael Insentif	77
Tabel 4.10. Uji Reliability Statistic Variabael Kinerja.....	78
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas Data	79
Tabel 4.12. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	80
Tabel 4.13. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.14. Hasil Uji Autokorelasi.....	82
Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskeditas	83
Tabel 4.16. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	84
Tabel 4.17. Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.18. Hasil Uji t parsial	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 3.1. Desain Penelitian	54
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumberdaya manusia khususnya di bidang organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Utami, 2012). Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang dilakukan karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya memiliki system pemberian kompensasi yang berbeda-beda. Pemberian kompensasi harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Ada dua filosofi kompensasi yang mendasar yaitu orientas kelayakan dan orientas yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun. Kebanyakan karyawan menerima presentasi kenaikan yang sama atau hampir sama setiap tahunnya. Mengikuti filosofi

kelayakan ini, berarti setiap karyawan terus berkerja sepanjang hidupnya dengan tidak memperhatikan kinerja karyawan atau tekanan kompetitif dari organisasi lain. Berbeda dengan orientasi kelayakan, pada orientasi kinerja gaji dan insentif didasarkan pada perbedaan kinerja diantara seluruh karyawan. Karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan kenaikan kompensasi yang lebih besar sebaliknya mereka yang tidak berkinerja memuaskan menerima kenaikan yang kecil atau bahkan tidak ada kenaikan kompensasi. Insentif dibayarkan berdasarkan kinerja individu, kelompok dan atau kinerja organisasi.

Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah gaji dan insentif.

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, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerjakepada 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 dandibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 2011: 61). Dari pengertian tersebut gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasikaryawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerjamaupun produktivitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner,2010). Dalam penentuan kinerja, (Timpe, 2010) mengemukakan tiga peran kinerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja akan terganggu.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama salah satunya adalah dalam penentuan gaji dan intensif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian upah intensif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhandalam bekerja karena kurang sesuainya imbalan atau intensif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain

dipengaruhi oleh pemberian upah dan insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Secara umum perusahaan memberikan upah terhadap karyawan atas dasar imbalan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. 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 (Masilan, 2015). Pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan (Subianto, 2016; Batubara, 2013).

Insentif merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan guna mencapai suatu keunggulan yang kompetitif (Khairati, 2013). Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif juga menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Fauziah, 2012). Tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan (Normi, 2015). Dengan demikian sumber daya manusia sangat berperan penting dalam peningkatan perusahaan, terutama pada karyawan. Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upah dan insentif, karena karyawan merupakan 3 faktor utama dalam peningkatan produktivitas

perusahaan, maka harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan(Hatta dan Rachbini, 2015).

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti inginmelakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT. Anugerah Abadi Bersama dengan judul: **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaji secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama?
2. Apakah terdapat pengaruh Insentif secara signifikan terhadap Kinerja Keryawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini berbagai ke dalam dua sisi yaitu bidang akademis dan praktis.

- a. Secara praktis :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan tentang bagaimana dalam pemberian kompensasi yang benar dan sesuai kepada karyawan agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat terus meningkat sehingga sasaran utama perusahaan dapat tercapai dan sebagai pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam memecahkan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi.

- b. Secara akademis :

Sebagai referensi dalam memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan tentang pemberian kompensasi dan cara meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam bidang Manajemen sumber daya manusia, dan hasil penelitian ini juga di harapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

c. Kegunaan bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai gaji dan insentif yang jelas sehingga perusahaan mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan profesional.

1.5. Sistematika Skripsi

Di dalam rangka penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulis.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Membahas mengenai atau memaparkan konsep teoritik Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai serta kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 3 Metodologi Penelitian

Menjelaskan mengenai secara ringkas kerangka pemikiran, metode penelitian, pengujian instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan program *Statistical for Sosial Sciences (SPSS) Versi 20 for Windows*.

BAB 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Meliputi gambaran umum perusahaan, analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dibahas mengenai simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai acuan kebijakan perusahaan dan penelitian yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumberdaya alam (SDA).

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 diperkerjakan 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 (sumber daya manusia) dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio inventasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM (sumber daya manusia) sebagai inventasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Secara Mikro

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.

b. Secara Makro

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.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan

dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menurut Mondy dan Marwansyah (2012:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan secara maksimal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan, Veithzal mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satubidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dan Manajemen sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerjamaupun yang berusaha sendiri yang nantinya akan ada dampaknya bilang sumber daya manusia terus menerus dilestarikan dan dimanfaatkan sebagai mana mestinya. Asri Laksmi Riani(2013;57).

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia

melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan alat yang sangat vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi penting, ini terutama karena para pemimpin memperoleh hasil melalui bawahannya. Dan agar bawahannya dapat berprestasi dalam perkerjaannya, para pemimpin harus memberikan pelatihan kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi personalia.

2.1.3 Gaji

2.1.3.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah upah atau honor yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan system kontrak kerja . gaji juga dapat di artikan sebagai proses upah pembayaran kepada seseorang atau individu untuk mengganti hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan. Sering kali gaji dan upah di anggap mempunyai pengertian yang sama oleh kebanyakan masyarakat .anggapan ini terjadi mungkin disebabkan karena gaji dan upah sama-sama merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawannya Soemarso (2014:288).

Menurut Mulyadi (2016) pengertian gaji yaitu Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap perbulan. Sedangkan Moch Tofik (2010) mengemukakan pengertian gaji adalah semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai produksi, biasayanya mendapat gaji

dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan. Sedangkan menurut Mardi (2011 : 107) menyatakan : Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

Ada beberapa pengertian mengenai Gaji atau Upah yang ditemukan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli antara lain : Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 menyatakan Upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja/karyawan yang dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja atau jasa yang telah dilakukan.

Dalam peraturan Undang-Undang Tenga Kerja No 13 Tahun 2003 bagian kedua tentang penggajian pasal 88 di ataur sebagai berikut :

1. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yng memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Gaji mewujudkan penghasialan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan-kebijakan pengGajian yang melindungi pekerja atau buruh.
3. Kebijakan penggajian yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum ;
 - b. Upah kerja lembur ;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalsngan ;

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan ;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya ;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah ;
 - g. Denda dan potongan upah ;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas :
- a. Gaji minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Gaji minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Gaji minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan skala industri. Gaji minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industri, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak.

Penetapan Gaji minimum setiap tahunnya berpotensi menimbulkan perselisihan dan menghabiskan dana, waktu sangat besar. Kenyataannya adalah Gaji minimum, kontra produktif bagi kelangsungan berusaha, Gaji akan di

tentukan dengan perundingan biparti antara perusahaan dan pekerja ditingkat plant level, dengan memperhatikan tingkat produktifitas dan kemampuan perusahaan. Depenas (dewan penggajian nasional), Depeprov (dewan penggajian propinsi), dan Depekab/Depeko (dewan penggajian kabupaten/dewan penggajian kota) berfungsi sebagai membuat acuan pengGajian yang akan berlaku serta menertapkan Gaji minimum sebagai jaringan pengaman tiap tahun.

Yang berkaitan Gaji minimum adalah Gaji kerja lembur di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang keternagakerjaan yang menguraikan secara jelas sehingga untuk ketentuan Gaji kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu keputusan menteri tenaga kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2014/ yang mengatur tentang waktu kerja lembur dan Gaji kerja lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Kewajiban dari perusahaan yng memperkerjakan pekrja selama kwaktu lembur adalah sebagai berikut :

- a. Membayar Gaji kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat sekucupnya

- c. Memberikan makanana dan minuman sekurang kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Menurut G. Reynold, didalam bukunya Iman Seopomo pengertian Gaji adalah sebagai berikut :

- a. Bagi pengusaha Gaji adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi tidak terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.
- b. Bagi organisasi perkerja/buruh Gaji adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikan.
- c. Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu untuk lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah Gaji itu.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi upah sebagai sebagai berikut upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu kerja berfungsi sebagai suatu jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produktifitas yang dinyatakan dalam nilai atau bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Selanjutnya pengertian gaji menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji

umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. (Hadi Purwono, 2003, 2).

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah :

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Gaji

Jenis-jenis upah dalam berbagai Kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan oleh Zaeni Asyhadie sebagai berikut:

1. Gaji Nomina

Gaji nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Gaji Nyata (Riil Wages)

Gaji nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Gaji nyata ini ditentukan oleh daya beli Gaji tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Gaji Hidup

Gaji hidup yaitu gaji yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Gaji Minimum

Gaji minimum adalah Gaji terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan Gaji yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Gaji minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya Gaji minimum yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengGajian yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya Gaji yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Berdasarkan ketentuan dalam pelaksanaan upah minimum dijelaskan:

- a) Setiap perusahaan dilarang membayar Gaji pada seorang pekerja lebih rendah dari Gaji minimum;
- b) Apabila di daerah kabupaten/kota sudah ada penetapan Gaji minimum maka perusahaan dilarang membayar Gaji lebih rendah dari Gaji minimum kabupaten/kota tersebut;
- c) Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam keadaan masa percobaan, upah yang diberikan serendah-rendahnya sebesar upah minimum kecuali yan masih dalam job training minimal 80% sesuai dengan Dirjen Binawas.

5. Gaji Wajar (Fair Wages)

Gaji wajar adalah Gaji yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Gaji wajar ini

sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Kondisi perekonomian Negara;
- b. Nilai Gaji rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c. Peraturan perpajakan;
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Dari beberapa penjelasan di atas bahwa Gaji yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya sehingga terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

Sistem pembayaran Gaji adalah bagaimana cara biasanya memberikan Gaji kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran Gaji :

1. Sistem Gaji permupakatan

Sistem Gaji permupakatan adalah sistem pemberian Gaji dengan cara memberikan sejumlah Gaji pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

2. Sistem skala Gaji berubah

Dalam sistem ini, jumlah Gaji yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik jumlah Gajinya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, Gaji pun akan turun itulah sebabnya disebut skala Gaji berubah.

3. Sistem Gaji jangka waktu

Sistem Gaji jangka waktu adalah sistem pemberian Gaji menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

a. Sistem Gaji potongan

System ini umumnya bertujuan untuk mengganti system Gaji jangka Waktu jika hasilnya tidak memuaskan. System Gaji ini hanya dapat diberikan jika hasil perkerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

4. Sistem pembagian keuntungan

Sistem Gaji ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

5. Sistem Gaji indeks

Sistem Gaji ini di dasarkan indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini Gaji naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari Gaji.

Dalam penelitian ini yang dimaksud gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi menurut (Kadarisman 2012:316). dengan indikator Gaji yaitu ; a. Kelayakan b. Motivasi Kerja c. Kepuasan Kerja.

2.1.4 Insentif

2.1.4.1 Pengertian Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan, serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Prinsip pemberian insentif

ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil, sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*output*) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan, serta dapat menguntungkan semua pihak.

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif

merupakan salah satu faktor penorong bagi pegawai untuk berkerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan definisi yang berbeda terhadap istilah Insentif.

- a. Menurut Mazura (2012) “mengatakan bahwa “Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”.
- b. Menurut Ika Safitri (2013) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”.

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 berkerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Apabila kinerja karyawan maningkat maka akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk pembayaran berupa uang selain gaji, namun bila kinerja kerja karyawan tidak ada peningkatan maka tidak diberikan insentif.

Dalam pemberian insentif ini tiap-tiap perusahaan tidaklah sama, baik jenis maupun banyaknya. Hal ini disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan. Ini akan memberikan reaksi karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi perusahaan :
 - a. Menjaga loyalitas para pekerja berkualitas.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan kata lain hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu, serta meningkatnya penjualan.
 - a. Memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya pendapatan tambahan, selain gaji pokok
 - b. Memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga para pekerja berupaya untuk berprestasi di tempat kerja.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan karena kebutuhan manusia bermacam-macam dan selalu merasa tidak puas dalam keadaannya sekarang. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi karyawan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

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

2.1.4.3 Jenis-Jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Nawawi Hadari (2011;317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukan sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian (2002: 268), jenis – jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok , antara lain:

- 1) Rencana insentif individu
- 2) Rencana insentif kelompok

Penggolongan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok insentif individu adalah:
 - a. *Piece work* (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
 - b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
 - c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
 - d. *Executifes incentives* (Insentif eksekutif) ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. *Maturity curve* (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.

2. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerjanya mampu berkerja sebagai tim.

Menurut Sarwodo (2010;156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus, uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi

jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
 - 3) *Profit share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
 - 4) Kompensansi, program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak berkerja lagi.
 - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperoleh secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 4) Biaya pindah
- 5) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau mendali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada khirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan/instansi.

2.1.4.4 Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktivitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu.

Moheriono (2012) menyatakan dalam pengukuran kinerja berbasis kompetensi, bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Pedoman penyusunan rencana insentif oleh Gary Dessler (2001:155) dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Agus Dharma dapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain:

- a. Pastikan bahwa usaha dan imbalan langsung terkait.

Insentif dapat memotivasi pegawai jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan pendapatan yang disediakan, oleh karena itu program insentif hendaklah menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan kinerja mereka. Pegawai harus berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.

- b. Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah di kalkulasi oleh pegawai

Para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung pendapatan yang bakal diterima dalam berbagai level upaya dengan melihat kaitan antara upaya dengan pendapatan. Oleh karena itu program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah di kalkulasi

- c. Tetapkanlah standar yang efektif

Standar yang mendasari pemberian insentif ini sebaiknya efektif, di mana standar dipandang sebagai hal yang wajar oleh pegawai. Standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil 50-50 dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini dipandang lebih efektif.

- d. Jaminlah standar Anda

Dewasa ini, para pegawai sering curiga bahwa upaya yang melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi di atas standar sehingga mengakibatkan program insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk memandang standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai anda begitu rencana itu operasional.

- e. Jaminlah suatu tarif pokok per jam

Terutama bagi pegawai pabrik, pihak perusahaan disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi pegawai, baik dalam per jam, hari,

bulan dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh suatu upah minimum yang terjamin.

Jika suatu insentif yang diinginkan berjalan dengan efektif maka harus memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut:

1. Pekerjaan-pekerjaan individu mestilah tidak begitu tergantung terhadap pekerjaan lainnya.
2. Basis yang kompetitif dan memadai terhadap gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak di mana insentif dapat menghasilkan pendapatan variabel.
3. Dampak signifikan individu atau kelompok atas kinerja hasil-hasil yang penting.
4. Hasil-hasil yang dapat diukur.
5. Standar produksi terhadap mana program insentif didasarkan haruslah disusun dan dipelihara secara cermat.
6. Begitu standar produksi selesai disusun, standar tersebut haruslah dikaitkan terhadap tingkat gaji.
7. Rentang waktu yang masuk akal
8. Komitmen manajemen terhadap program-program adalah vital bagi kesuksesannya.
9. Iklim organisasional yang sehat dan positif di mana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok didorong.

2.1.4.5 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

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

1. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

2. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

3. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

5. Evaluasi Jabatan Evaluasi

jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini

berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan insentif adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang kinerjanya tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan Menurut Ika Safitri (2013). Dengan indikator Insentif yaitu ; a. Bonus b. Komisi c. *Profit share* d. kompensasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012;233) Indikator untuk mengukur kinerja secara individu tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijadikan sebagai tolak ukur mengenai seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.
3. Ketepatan Waktu, Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

4. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, Merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen kerja, yaitu suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab kerja dengan kantor.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung

jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5.4 Pengertian Evaluasi Kerja/Penilaian Kerja

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan Andrew E.. Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2007). Selanjutnya menurut Wirawan (2009) mendefinisikan “Evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja

ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

2.1.5.5 Tujuan Penilaian Kerja / Evaluasi kerja

“Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi” Mangkunegara (2007). Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (1999) dalam Hasibuan (2007) adalah:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *Coorporate planning*-nya.

2.1.5.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja

Menurut Mangkunegara (2012) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerja maka, akan menunjukkan motivasi

yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerada dari kondisi kerja.

Dalam penelitian yang disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi amstrong dan baron Menurut (Wibowo 2013). Dengan Indikator Kinerja yaitu ; a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1.

Hasil Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN	JUDUL	MODEL ANALISIS	HASIL ANALISIS
1	Aba Yazid, (2014) Universitas Abdurrachman Saleh	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (pada Cv. Indo perkasa computiindo situbondo)	Asosiatif dengan teknik analisis yaitu linear berganda dengan sample sebanyak 77 orang	Kesimpulan penelitianan Gaji dan Insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan, Namun pada pengujian parsial variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2	Ika Safitri (2013) universitas Sumatra Barat	Pengaruh Pengembangan dan Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkomsel Grapari Medan Selrcta	Analisis yang dipakai regresi linear berganda uji t, uji f, uji d populasi yang berjumlah 122 orang pegawai diambil 24 orang sebagai sample	Adanya pengaruh pengembangan dan pemberian isentif yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan
3	Setiadi (2013) STIE Assholeh Pernalang	Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Semarang	Inferensial analisis uji menggunakan korelasi sederhana	1). Hubungan Gaji dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7% saja. 2). jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probalitas ($p=0,267$). 3). ternyata ada beberapa prokduktivitas diluar Gaji dan jaminan sosial.
4	Koko Sujatnoko (2014)	Pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen operasional Dunkin Donuts cabang arteri jakarta	Analisis kualitatif yang memakai tabel, grafik, bagan yang didapat dari tempat penelitian. Analisis kuantitatif yang memakai metode spearman. Responden berjumlah 30 orang yang terdiri dari 15	Adanya pengaruh yang signifikan anatara pemberi insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan

			supervasi dan 15 karyawan	
5	Aimee Revana K.K. Lumanauw (2016) Falkutas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Pos Indonesia Jl. Asia-Afrika No.49 Bandung	Metode Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 20.0	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara Parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 9,42% dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,53%, dan secara Simultan Gaji dan Insentif berpengaruh sebesar 12% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
6	Haminati (2011)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah	- Uji korelasi - Regresi linier sederhana	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan tidak begitu signifikan.
7	Mazura (2012)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis	- Regresi Linier Sederhana - Uji t - Koefisien determinasi	Pengaruh insentif terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis berpengaruh positif dan signifikan
8	Lia Mayangsari (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja	- Regresi Linier sederhana - Uji F - Uji t	insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di

		Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pusri		departemen PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.
9	Edi Nugroho (2013)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado	Regresi linier berganda	Kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.
10	Febryanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan	Regresi linier berganda	Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
11	Dewi Ratiwi Meiliza (2011)	Analisis Pengaruh Kompensasi tidak Langsung dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta	Regresi linier berganda	Dari hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebesar 40,7% variabel kompesasi tidak langsung dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Sisanya yaitu sebesar 59,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

				Misalnya promosi, gaya kepemimpinan, kompensasi langsung, dan lain-lain.
12	Buraidah (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dan kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54,9%. secara persial terdapat penengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kotmitmen organisasi sebesar 14,2% dan dari motivasi terhadap kotmitmen organisasi sebesar 50,5%.
13	Aba (2012)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terdadap produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo	Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda	Bahwa gaji dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya hubungan negatif antara gaji dan produktivitas. Atau dengan kata lain, jika gaji dinaikan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dan karyawan akan lebih termotivasi dengan adanya insentif dari perusahaan sehingga karyawan akan merasa adanya dihargai dengan adanya insentif.
14	Koko (2015)	Pengaruh Insentif dari Pendekatan pada	Regresi linier berganda Uji t, Uji d	Menemukan bahawa “pendekatan gaji rutin untuk kinerja” meningkatkan kinerja

		Produktivitas di PT. Dunkin Donat Jakarta		di atas garis dasar sebesar 11%, tetapi pendekatan “insentif keuangan” meningkatkan kinerja sebanyak 32%. sedangkan dua pendekatan lainnya, yaitu pendekatan “pengakuan sosial” meningkatkan kinerja sebanyak 24%, dan pendekatan “umpan balik kinerja” mampu meningkatkan kinerja sebanyak 20%
15	Diviani Grcetiara Mera (2013)	Analisis pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel medis

2.3. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan masing-masing variabel yang di teliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mardi (2011 : 107) Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

Pengaruh antara Gaji Terhadap Kinerja Karyawan diperkuat dengan jurnal peneliti yang dilakukan oleh Aba Yazid, (2014) dan Aimee Revana K.K. Lumanauw (2016) membuktikan bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Abadi Bersama.

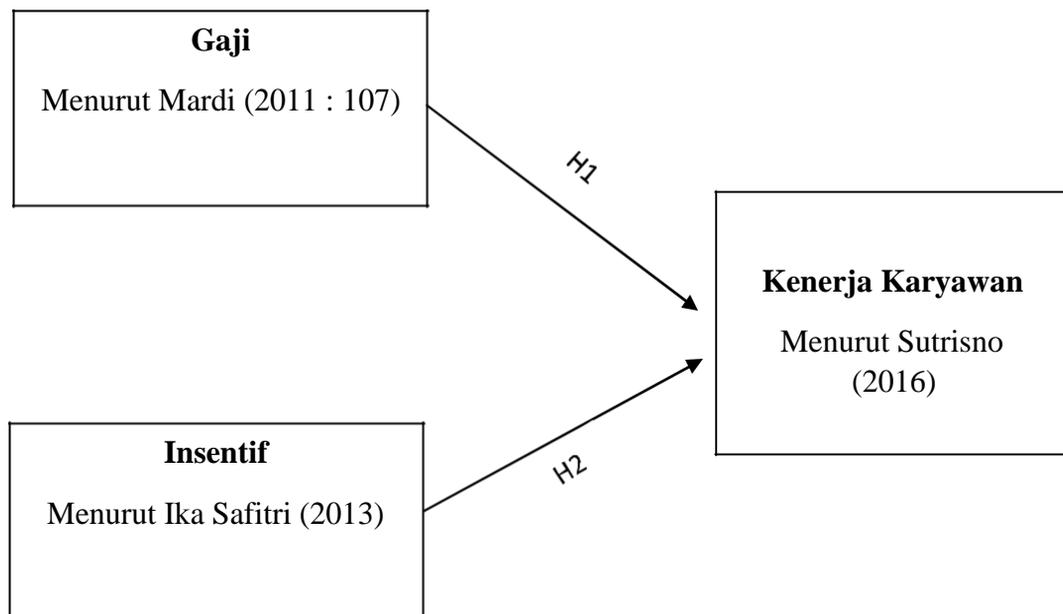
2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ika Safitri (2013) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.

Hasil peneliti Haminati (2011) dan Mazura (2012) membuktikan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Insentif sangat diperlukan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi instansi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sehingga, pemberian insentif kepada para pegawai sangat diperlukan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Abadi Bersama.

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

Gambar 2.3.
Alur pikir



Alur	Sumber
Gaji → kinerja karyawan	Aba Yazid, (2014) Aimee Revana K.K. Lumanauw (2016)
Insentif → kinerja karyawan	peneliti Haminati (2011) Mazura (2012)

2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah ditentukan di atas. Model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Abadi Bersama. karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Gaji secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Abadi Bersama.
2. Terdapat pengaruh Insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Abadi Bersama.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan di PT. Anugerah Abadi Bersama yang beralamat JL. Melati Kp. Baru RT03/RW08 Ds. Wanaherang Kec. Gunung Putri - Bogor, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Agenda Penelitian

NO	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	II	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Pelaporan									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengumpulkan data menggunakan metode survey. Metode ini digunakan agar dapat penelitian sesuai

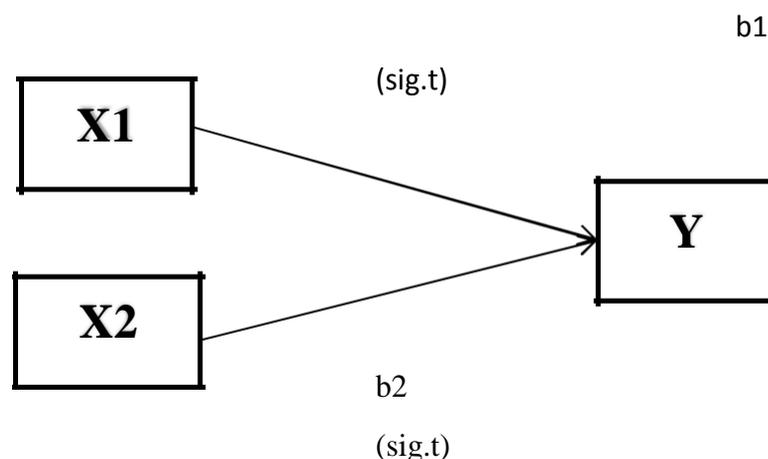
objek disamping penulis menjadi bagian didalamnya. Ada beberapa hal yang sekiranya perlu dijelaskan oleh penulis. Selain menggunakan metode survey dalam menjabarkan kerangka pemikiran penelitian, yaitu menggunakan beberapa variabel pendukung seperti, Korelasi, Regresi dan Perumusan hipotesis (Koefisien penentu) guna mencapai tujuan operasional penelitian.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu; 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Gaji dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Insentif dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y). Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Desain Penelitian

$$R^2; (\text{Sig. F}) Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.2
Operasionalisasi variable

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
Gaji (X1) Menurut Kadarisman (2013:316) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.	a. Kelayakan b. Motivasi kerja c. Kepuasan kerja		1-10	1 2 3 4 5 6
Pemberian Insentif (X2) Menurut Ika Safitri (2013) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.	a. Bonus b. Komisi c. Profit share d. Kompensasi		1-10	1 2 3 4 5 6 7 8
Kinerja (Y) Menurut Wibowo (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu		1-10	1 2 3

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi amstrong dan baron.	d. Efektivitas			4
	e. Kemandirian			5
				6
				7
				8
				9
				10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2010:115). Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah Pegawai PT. Anugerah Abadi Bersama, maka populasi dalam penelitian ini digolongkan populasi terbatas berjumlah 150 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling aksidental (*Accidental Sampling*) adalah teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2010). Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan

dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama, serta membandingkan pengaruh dari Kinerja Karyawan tersebut yang lebih dominan. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan.

3.4.3 Metode Sampling

Menurut Riduwan (2010:57) Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2010:78), yaitu :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + (E)^2} \\
 &= \frac{150}{1 + 150 (0.1)^2} = \frac{150}{25} \\
 &= 60 \text{ Responden}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

E= Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode antara lain:

- Kuesioner

Kuesioner yaitu membuat daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang dipilih untuk diselidiki atau sebagai sampel.

- Studi Keputakaan

Studi keputusan yaitu mempelajari buku-buku literatur dan bacaan-bacaan lain yang dapat membantu dalam pemecahan masalah.

- Wawancara

Untuk mendapatkan informasi dan data primer PT. Anugerah Aabadi Bersama harus dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan Direktur serta para karyawan.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Tabel 3.3
Kategori Skala Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang di susun dapat di mengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (2005 : 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan reability analisis menggunakan software SPSS 20.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan *r* table (harus lihat tabel *t*) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki *r* hitung > *r* tabel, untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0.3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitasterpenuhi 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 varifikatif yaitu linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval dan Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier gadadapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, liniertas, 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 Multikolinieritas

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 Autokotelas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokotela 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 $DW < 2.76$ = 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Gaji}$$

$$X_2 = \text{Insentif}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Gaji

b2 = Koefisien Regresi Insentif

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan modal persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$, Model tidak baik/tidak layak

Ha : $\beta \neq 0$, 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 $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama.

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

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Hipotesis statistik yang diajukan 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 ($\text{sig } t$) terdapat 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 Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_2a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai

probalitas ($\text{sig } t$) 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 Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi bersama.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aba, Yazid. (2014) *“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Pekasa Computindo Situbondo)”*. Skripsi Universitas Islam Negeri (Malang Uin) Maulana Malik Ibrahim.
- Aba. (2012) *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo*.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- As’ad, M. (1996). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Becker, T. E., & Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)
- Buraidah. (2014) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam*.
- Devi, Eva Kris. (2010). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003).
- Fatah, Robby Alam. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febryanti. (2011) *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan*.
- Haminati. (2011) *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Daerah Provisi Jawa Tengah*.
- Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Koko. (2015) *Pengaruh Insentif Dari Pendekatan pada Produktivitas di PT. Dunkin Donat Jakarta*.
- Lumanauw, K.K. Revana, Aimee. (2016) *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pos Indonesia Jl*.

- Asia-Afrika No.49 Bandung* : Falkutas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Mayangsari, Lia. (2013) *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen PT. Pusri.*
- Mazura. (2012) *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis.*
- Meiliza, Ratiwi, Dewi. (2011) *Analisis Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta.*
- Mera, Grcetiara, Diviani. (2013) *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.*
- Nawawi, H Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke 7, Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press.
- Nawawi, H, Handari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Edi. (2013) *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado.*
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Edisi ke 3, Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Saftri, Ika. (2013) *Pengaruh Pengembangan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Telkomsel Grapari Medan Selrcta* : Universitas Sumatra Barat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Revika Aditama.
- Setiadi. (2013) “*Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang*” Skripsi Universitas Diponegoro.
- Setiadi. (2013) *Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang* : STIE Assholeh Pemalang.
- P. Siagian, Sondang, (2006). *Pengantar Ilmu Manajemen,* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sujatnoko, Koko. (2014) *Pengaruh Insentif Terhadap Presentasi Kerja Keryawan pada Departemen Operasional Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta.*

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA

Responden yang terhormat, Bersama ini saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama”. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Stie Ipwija. Atas kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : p w
4. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. D3 d. S1 E. S2
5. Masa Kerja : _____ Tahun
6. Bagian/Divisi : _____

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja

3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu

Keterangan:

- 1. SS : Sangat Setuju
- 2. S : Setuju
- 3. KS : Kurang Setuju
- 4. TS : Tidak Setuju
- 5. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Gaji (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
2	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan					
3	Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan					
4	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR kota					
5	Gaji dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup					
6	Gaji saya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama diperusahaan lain					

2. Variabel Insentif (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
7	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
8	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
9	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan					
10	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok					
11	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya					
12	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya					
13	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan					
14	Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
15	Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik					
16	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
17	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik					
18	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul					

19	Saya menerima instruksi kerja dengan baik					
20	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan					
21	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya					
22	Saya selalu memperhatikan tingkat absensi di kantor					
23	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
24	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan					

Lampiran 2

TABULASI KUESIONER

TABULASI HASIL KUISIONER GAJI

No Responden	Butiran Pernyataan						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	4	5	4	28
2	4	5	4	4	5	4	26
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	3	5	4	3	3	22
9	4	4	3	5	5	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	4	3	3	3	3	19
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	4	4	5	3	3	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	4	4	28
17	5	5	5	5	4	5	29
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	5	5	5	4	4	28
20	5	5	3	4	5	4	26
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	4	4	4	4	26
23	4	4	4	4	5	5	26
24	2	1	5	5	3	4	20
25	5	5	5	3	3	3	24
26	3	4	3	2	2	5	19
27	5	5	4	5	5	4	28
28	5	4	5	5	3	3	25
29	5	4	4	4	5	4	26
30	1	5	5	5	5	5	26

31	5	5	5	4	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	4	5	5	5	5	29
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	4	5	5	29
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	5	5	4	4	24
51	5	5	3	4	3	3	23
52	5	5	3	5	5	4	27
53	4	5	5	3	5	4	26
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	4	29
60	5	5	4	4	4	4	26

TABULASI HASIL KUISIONER INSENTIF

No Responden	Butiran Pernyataan								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	5	4	5	5	5	4	5	37
2	5	4	3	3	5	3	4	5	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	3	4	4	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	5	4	5	4	3	5	34
7	5	4	5	4	4	5	4	4	35
8	5	3	5	4	3	5	3	4	32
9	3	4	4	4	5	4	4	4	32
10	5	5	4	5	5	5	5	4	38
11	4	4	4	3	4	4	3	4	30
12	5	5	4	5	5	5	5	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	4	3	5	5	5	5	3	35
15	4	4	3	3	3	3	4	3	27
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	4	5	5	4	5	5	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	3	4	31
19	4	4	4	4	4	4	3	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	3	4	5	4	4	4	5	4	33
23	3	4	3	4	4	4	4	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	5	33
25	5	5	3	3	4	4	5	4	33
26	5	4	4	4	5	4	5	4	35
27	5	4	5	4	4	4	4	5	35
28	4	4	4	4	4	3	4	5	32
29	4	4	4	4	4	4	4	3	31
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	4	5	4	3	4	5	35
32	5	5	5	3	3	5	5	4	35
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	5	5	4	5	5	3	5	5	37
35	5	5	5	4	5	5	5	4	38

36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	4	5	5	5	5	4	38
39	5	5	5	5	5	5	4	5	39
40	4	3	3	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	4	5	5	5	5	4	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	4	5	5	39
48	5	5	5	4	4	5	5	1	34
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	5	5	5	4	5	5	39
51	5	3	4	5	3	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	3	5	4	5	4	4	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	4	4	5	4	5	5	4	36
60	4	5	5	5	5	5	5	5	39

TABULASI HASIL KUISIONER KINERJA KARYAWAN

No Responden	Butiran Pernyataan										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
2	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	44
7	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
8	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	40
9	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
11	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	35
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
26	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	41
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
28	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	39
29	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
30	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
31	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
32	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48

34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
41	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	46
42	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	43
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
44	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	44
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	38
51	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	44
52	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	43
53	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
59	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
60	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

Lampiran 3

OUTPUT HASIL SPSS

Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaji

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	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	23.00	6.373	.490	.776
X1.2	22.93	6.707	.525	.764
X1.3	23.00	7.051	.453	.780
X1.4	23.02	6.864	.509	.768
X1.5	23.08	5.874	.703	.717
X1.6	23.13	6.558	.597	.748

Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

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	31.67	10.260	.483	.816
X2.2	31.73	9.792	.640	.797
X2.3	31.88	9.800	.513	.813
X2.4	31.78	9.291	.707	.786
X2.5	31.73	9.690	.632	.797
X2.6	31.75	9.886	.542	.809
X2.7	31.75	9.581	.595	.802
X2.8	31.80	10.264	.354	.838

Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40.68	15.135	.460	.861
Y2	40.75	15.275	.428	.864
Y3	40.70	14.654	.594	.850
Y4	40.68	14.898	.609	.849
Y5	40.82	15.203	.505	.857
Y6	40.75	14.767	.601	.850
Y7	40.67	14.463	.641	.846
Y8	40.68	14.457	.608	.849
Y9	40.65	14.367	.667	.844
Y10	40.72	13.766	.667	.843

Output Analisis Deskriptif

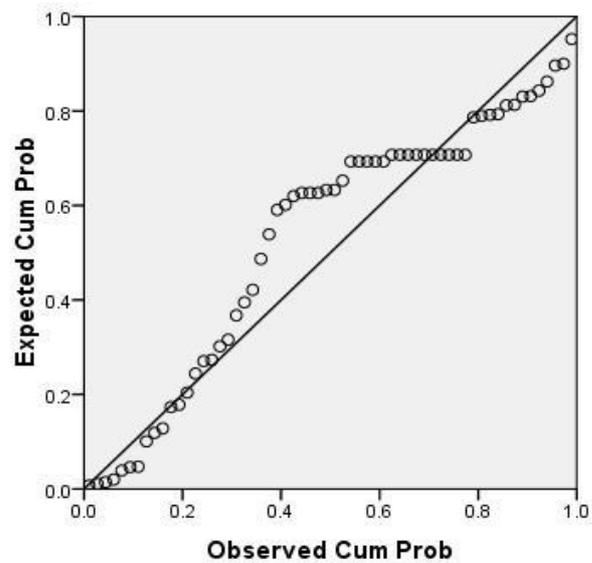
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	45.23	4.228	60
GAJI	27.63	3.014	60
INSENTIF	36.30	3.538	60

Output Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64425943
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.086
	Negative	-.209
Kolmogorov-Smirnov Z		1.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64425943
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.086
	Negative	-.209
Kolmogorov-Smirnov Z		1.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011
a. Test distribution is Normal.		

Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	.642	1.558
	Insentif	.642	1.558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output Uji Autokorelasi

Model Summary^b

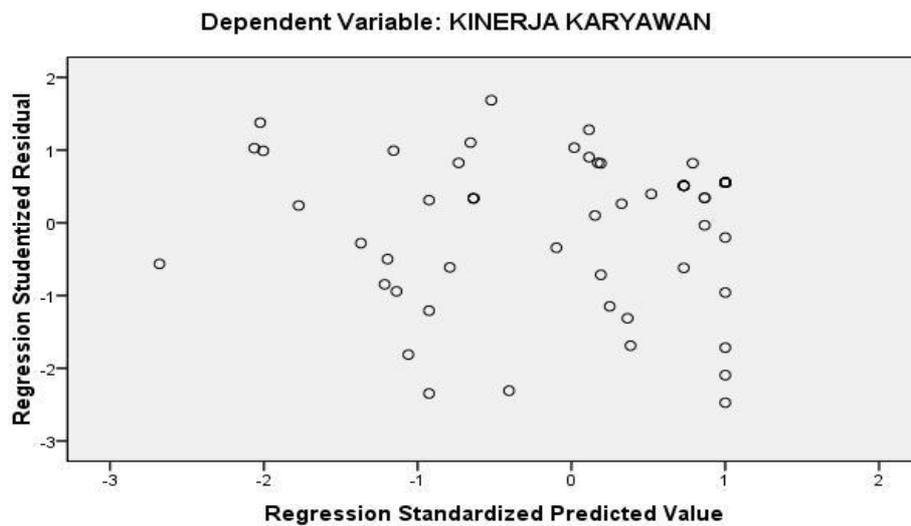
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.595	2.690	2.310

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Output Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.770	3.845		2.541	.014
	GAJI	.699	.145	.498	4.818	.000
	INSENTIF	.445	.124	.372	3.600	.001

a. Dependent Variable: KINERJA
KARYAWAN

OUTPUT UJI F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.199	2	321.099	44.366	.000 ^a
	Residual	412.534	57	7.237		
	Total	1054.733	59			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.770	3.845		2.541	.014
	GAJI	.699	.145	.498	4.818	.000
	INSENTIF	.445	.124	.372	3.600	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Output Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.770	3.845		2.541	.014
	GAJI	.699	.145	.498	4.818	.000
	INSENTIF	.445	.124	.372	3.600	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 4

Nilai Tabel

R_{tabel}

Tabel r untuk df = 1 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Puspita Sari
2. Tempat / Tanggal Lahir : Karang Sari, 11 November 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Menikah
7. Alamat : Dusun 02 Purwasari RT/RW 001/002, Kel/Desa
Karang sari, Kecamatan Muara Sungkai
8. E-mail : puspita_sari0707@yahoo.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2003 – 2008 : SDN 01 Karang Sari
- 2008 - 2011 : SMP MKMT Karang Rejo
- 2011 - 2014 : Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar
- 2016 – 2020 : STIE IPWI Jakarta

