

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Operasional Variabel	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Data Responden	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.4 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.5 Uji Normalitas	74
Tabel 4.6 Uji Autokorelasi	77
Tabel 4.7 Uji Multikorelasi	78
Tabel 4.8 Uji Linieritas Gaji Dan Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.9 Uji Linieritas Insentif Dan Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.10 Linieritas Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.11 Uji t	82
Tabel 4.12 Uji F	83
Tabel 4.13 Uji Korelasi	84
Tabel 4.14 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 sumber daya 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. 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, insentif dan motivasi kerja.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen:

- a. Pembayaran Langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus)
- b. Pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan)

Tujuan pemberian kompensasi menurut, antara lain:

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan Karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Gaji, insentif dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji, insentif dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji, insentif dan motivasi kerja ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada

penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dari pengertian tersebut gaji, insentif dan motivasi kerja merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Gaji, insentif dan motivasi kerja sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji, insentif dan motivasi kerja yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun 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. Dalam penentuan kinerja, ada 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.
- 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.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan, kebutuhan karyawan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. X salah satunya adalah dalam penentuan gaji, insentif dan motivasi kerja karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian, pendidikan atau ketrampilan yang dimiliki karyawan 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 insentif dan motivasi kerja yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya imbalan atau insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT. X 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 gaji, insentif dan motivasi kerja kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT. X dengan judul: **“Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT X ?
- b. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT X ?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT X?
- d. Apakah Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT X?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT X.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT X.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT X.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah ada.

